



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Retten til at vælge fællesskab

ynge ufaglærte kvinders opfattelse af og praksis om fællesskab og solidaritet

Andersen, Pernille Tanggard

Publication date:
2003

Document Version
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Andersen, P. T. (2003). *Retten til at vælge fællesskab: yngre ufaglærte kvinders opfattelse af og praksis om fællesskab og solidaritet*. Tourism Research Unit, Aalborg Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

**Ph. d. – afhandling under
GEP, Gender, Empowerment and Politics**

Retten til at vælge fællesskab-

Yngre ufaglærte kvinders opfattelser af og praksis om
fællesskab og solidaritet

Pernille Tanggaard Andersen

Institut for Historie, Internationale studier og Samfundsforhold

AALBORG UNIVERSITET

Februar 2002

Forord

I 1998 blev jeg ansat som ph.d. stipendiat i GEP (Gender, empowerment and politics) regi på et projekt om yngre menneskers relation til fagforeningen i det moderne samfund. GEP er et rammeprogram under Det samfundsvidenskabelige Forskningsråd, og det tværgående forskningssamarbejde har givet mulighed for at være tilknyttet forskellige institutioner under stipendiatperioden. Således var jeg i første del af perioden tilknyttet Aalborg Universitet og placeret på FREIA, hvilket var et fagligt inspirerende og trygt sted at starte, da jeg er uddannet som cand.scient.soc. fra AUC. I anden del af perioden har jeg været tilknyttet Sociologisk Institut på Københavns Universitet, der har været en berigende ramme for diskussioner af sociologiske problemstillinger.

Stipendiatperioden er meget andet end at studere og skrive. Udover undervisning har jeg engageret mig i mange forskellige former for forskningssamarbejde og netværk, som har bidraget med input til den afhandling som foreligger. I forbindelse med arbejdet på afhandlingen har jeg hentet støtte og inspiration i forskellige mennesker og faglige miljøer. Allerførst vil jeg takke min hovedvejleder Ann-Dorte Christensen, (AUC) for hendes store engagement i mit arbejde og for hendes faglige bistand under hele forløbet. Dernæst vil jeg takke hovedkræfterne i GEP-gruppen, Birte Siim (AUC), John Andersen (RUC), Drude Dahlerup (Stockholm Universitet), Anette Borchorst (AUC) og Jørgen Elm Larsen (KU) for deres konstruktive råd og ”bivejleder – funktion”. Derudover har jeg haft stor glæde af mine to Ph.d. kolleger, Jens Ulrich og Gerda Thorsager (begge tilknyttet GEP). Generelt har forskningssamarbejdet i GEP resulteret i flere seminarer og konferencer, og de månedlige møder har fungeret som stor inspiration.

I de sidste fire år har jeg siddet i redaktionen af det tværvideenskabelige tidsskrift, *Kvinder, Køn og Forskning*. Redaktionsarbejdet har været et frisk pust, og jeg vil benytte lejligheden til at sige tak for gode diskussioner til Hilda Rømer Christensen, Dorthe Staunæs, Bente Olsen, Bente Gade m.fl. I forbindelse med tidsskriftet var jeg temareda­ktør sammen med Christina Fiig (AUC) på et temanummer om ”Køn i politik” (2001). Dette var et meget frugtbart samarbejde.

Undervejs har jeg deltaget i en række forskellige seminarer og konferencer. En tilbagevendende begivenhed har været det årlige Svinkløv – seminar, som FREIA har arrangeret. Det har været en god mulighed for præsentation af papers og for faglige diskussioner. I foråret 1999 deltog jeg på et Ph.d. kursus med den verdensberømte sociolog Zygmunt Bauman på Handelshøjskolen i København. Kurset gav et stort udbytte i relation til modernitetsdiskussionerne og gav samtidig nyttige faglige kontakter, blandt andet til Hanne Meyer-Johansen (RUC). Tak til hende for gode diskussioner i løbet af processen.

At skrive en Ph.d. afhandling kan ind imellem være en ensom affære, og her betyder gode kolleger i hverdagen meget. Sociologisk Institut, der har været min base de sidste par år, har været et fagligt spændende miljø. Vi har været en stor Ph.d.- gruppe, og der har været rige muligheder for faglige diskussioner og vejledende kommentarer. En særlig tak skal lyde til

mine ”naboer” René Karpantschof, Poul Poder Pedersen, Yvonne Mørck, Christian Stenbak Larsen, Nanna Mik- Meyer, Turf Böcker, Ole Hammerslev og Kaspar Villadsen.

Generelt har det været et stort arbejde at få kontakt til de yngre ufaglærte kvinder, som udgør afhandlingens empiriske fokus. I den forbindelse vil jeg takke Tove Møller Pedersen fra KAD- Industri, som hjalp med at få den første kontakt etableret. Yderligere vil jeg takke de seks virksomheder og forskellige tillidsfolk, som hjalp mig videre i systemet. En stor tak skal også lyde til de 20 kvinder, der valgte at stille op til interview.

Derudover vil jeg sige tusind tak til Jens- Jørgen Jensen og Tage Kristian Kristensen for korrekturlæsning, spændende diskussioner og værdifulde kommentarer. Samtidig vil jeg sige tak til Susanne Poulsen for hjælp til opsætning, til Birgit Sola Kristensen, for hjælp til udskrivning af interview og til Tine Andresen og Pia Grosen for gennemlæsning og støtte undervejs, samt til min mor for hendes varme deltagelse i mit arbejde.

Det at skrive en Ph.d. afhandling er ofte lidt af en balancegang mellem ”osteklokke-tilværelsen” og familielivet. Så sidst men ikke mindst tak til min nærmeste familie, og til min søde mand Tage, som har holdt ud og hjulpet mig meget i den sidste hektiske fase af projektperioden.

Pernille Tanggaard Andersen
Februar 2002.

Indholdsfortegnelse:

Kapitel 1. Introduktion og Problemstilling

1.1.	Indledning	7
1.2.	Forandringsprocesser til diskussion.....	8
1.3.	Den kønspolitiske model og Kvindeligt Arbejderforbund (KAD)	9
1.4.	Holdninger til fagforeningerne, med fokus på de yngre ufaglærte kvinder	12
1.5.	Baggrund for empirisk undersøgelse	13
1.6.	Problemstilling.....	14
1.7.	To baggrundstester.....	14
1.8.	Underspørgsmål til problemstilling	15
1.9.	Afhandlingens opbygning.....	16
1.10.	Model for den samlede Ph.d. afhandling	17

Kapitel 2. Metodisk Refleksioner

2.1.	Indledning	19
2.2.	Metodologiske implikationer i relation til problemfelt	19
2.3.	Baggrundspræmisser og centrale begreber	20
2.4.	Teorimetode	22
2.5.	Forskerprofil	23
2.6.	Det kvalitative interview.....	24
2.7.	Fokusgruppeinterview	25
2.8.	Tilrettelæggelse af empirisk undersøgelse.....	25
2.9.	Udvælgelseskriterier	26
2.10.	Rekruttering af interviewpersoner	26
2.11.	Interviewguide og transskribering	28
2.12.	Udarbejdelse af analyse	29
2.13.	Validitet, reliabilitet og generaliserbarhed	30

Kapitel 3. Traditionalitet, Senmodernitet og Forandringsprocesser

3.1.	Indledning	33
3.1.1.	Begrundelse for de teoretiske perspektiver i dette kapitel.....	34
3.2.	Senmodernitet som samfundsdiagnose.....	35
3.2.1.	Individualisering i relation til klasse og køn.....	36
3.2.2.	En bevægelse fra identitet til selvidentitet.....	38
3.2.3.	Tre tendenser på baggrund af senmodernitet.....	38
3.3.	Bevægelsen væk fra industrisamfundet	39
3.4.	Det moderne arbejdsmarked i relation til fleksibel kapitalisme	40
3.5.	HRM-tilgangen	42
3.6.	Strategierne om det udviklende arbejde	43
3.7.	Forandringsprocessernes rækkevidde i en dansk kontekst	44

Kapitel 4. Studiet af Solidaritet og Fællesskab

4.1.	Indledning	49
4.1.2	Ideologisk standpunkt og solidaritet	50
4.1.3.	Hvordan er studiet af solidaritet muligt?.....	50
4.1.4.	Begrundelse for teoretiske perspektiver i kapitlet.....	51
4.1.5.	Ekskurs om Solidaritet, moral og etik.....	52
4.1.6.	Ekskurs: Revisionisme debatten –Solidaritet som kampbegreb.....	53
4.2.	Solidaritet som sammenholdsfaktor og normbærer	55
4.2.1.	Klassiske studier af solidaritet og fællesskab indenfor sociologien.....	55
4.2.1.1.	Mekanisk solidaritet	56
4.2.1.2.	Organisk solidaritet	56
4.2.1.3.	Gemeinschaft –fællesskab.....	57
4.2.1.4.	Gesellschaft–selskab	57
4.2.2.	Klassikernes relevans i dag	58
4.3.	Moderne tilgange til studiet af fællesskab og solidaritet	59
4.3.1.	Indledning	59
4.3.2.	Den affektive solidaritetsopfattelse.....	59
4.3.3.	Den konventionelle solidaritetsopfattelse	60
4.3.4.	Refleksiv solidaritetsopfattelse	60
4.3.5.	Solidaritet på trods af forskellighed	61
4.3.6.	Hverdagssolidaritet	62
4.3.7.	En kritisk position- Rationel solidaritet	63
4.3.8.	Ligheder og forskelle ml. forskellige tilgange til solidaritet.....	63
4.4.	Det faglige fællesskab	65
4.4.1.	Idealet om det faglige fællesskab som arbejderkollektiv	65
4.5.	Den konventionelle solidaritetsopfattelse: Prototypen i dansk fagbevægelse	67
4.5.1.	Køn og solidaritetsformer	68
4.6.	Arbejdsmodel og operationalisering af solidaritet og fællesskab	69
4.6.1.	Sammenfatning af begreber	69
4.6.2.	Solidaritet under forskellige samfundsformationer.....	70
4.6.3.	Antagelser om sammenhænge.....	71

Kapitel 5. Studiet af Køn, Arbejde og Identifikation

5.1.	Begrundelse for valg af opbygning og teori i kapitlet.....	75
5.2.	Baggrundsbetragtninger om kønsarbejdsdeling og kønssegregation	75
5.3.	Studiet af køn og identitet	77
5.3.1.	Habitusbegrebet en anden tilgangsvinkel til at forstå køn og identitet	79
5.3.1.1.	Habitus	79
5.3.1.2.	Felt, socialt rum og kapital.....	80
5.3.1.3.	Køn og klasse i Bourdieus univers.....	80
5.3.4.	Sammenfatning	81
5.4.	Studiet af arbejde og familie	82
5.4.1.	Livsformsanalysen	82
5.4.2.	Senmodernitet og livsformsbegrebet.....	84

5.4.3.	Sammenfatning	86
5.5.	Perspektiver på relationen mellem arbejde, familie og forældreskab	87
5.5.1.	Forældreskab og familieliv	87
5.5.2.	Arbejdets betydning og identifikation	89
5.5.3.	Sammenfatning	92

Kapitel 6. De yngre ufaglærte kvinders relation til arbejde og familie

6.1.	Temaet om de yngre ufaglærte kvinders relation til arbejde og familie	95
6.2.	Præsentation af de yngre ufaglærte kvinder i undersøgelsen	95
6.3.	Baggrund for første analysedel	97
6.3.1	struktur for den første analysedel	99
6.4.	Præsentation af de seks højteknologiske fabrikker i undersøgelsen	100
6.4.1.	Fagforeningen KAD og eksklusivaftaler på virksomhederne	101
6.5.	Præsentation af positioner blandt de yngre ufaglærte kvinder	102
6.5.1.	Prioritering af en 'både-og' - tilværelse	102
6.5.2.	"Mere tid til at male og sy gardiner"	103
6.5.3.	Første prioritet: Fabriksarbejder resten af livet	104
6.5.4.	Første prioritet: Et udfordrende arbejdsliv alt inklusivt!	105
6.6.	De yngre ufaglærte kvinders opvækst, skolegang og uddannelseserfaringer	106
6.6.1.	Social baggrund og uddannelseserfaringer	106
6.6.2.	Efteruddannelse og villighed til omstilling	109
6.7.	Relationen mellem arbejde og familieliv	110
6.7.1.	Sammenhængen mellem arbejdet i hjemmet og på arbejdspladsen	110
6.7.2.	Forældreskab og arbejdsdeling i hjemmet	112
6.8.	Industriarbejdets betydning	115
6.8.1.	Det udfordrende arbejdsliv	115
6.8.2.	Det ambivalente arbejdsliv	117
6.9.	Industriarbejdets tidslogik og familielivet	118
6.9.1.	Krav om fleksibilitet og mobilitet	118
6.10.	Sammenfattende perspektiver	120

Kapitel 7. De yngre ufaglærte kvinders solidaritetsrelation og fællesskabsdannelse

7.1	Baggrund for anden analysedel	126
7.1.1.	Struktur for anden analysedel	129
7.1.2.	Indledende betragtninger om arbejdsorganisering på virksomhederne	130
7.2.	Arbejderkollektivet blandt de yngre ufaglærte kvinder	131
7.2.1.	Det sociale fællesskab på arbejdspladserne	132
7.2.2.	Eksklusionsmekanismer: Alder og anden etnisk baggrund	133
7.2.3.	Det selvstændige kvindefællesskab	135
7.2.4.	Tillidshvervet	137
7.2.5.	De andre kvinders opfattelser af tillidshvervet	138
7.2.6.	Relationen til andre ansatte og ledelsen	139
7.2.7.	Billedet af harmoniske arbejdspladser	141
7.3.	Sammenfattende perspektiver på arbejderkollektivet	143
7.4.	Fagforeningen KAD og dens betydning for de yngre ufaglærte kvinder	146

7.4.1.	Begrundelse for fagforeningsmedlemskab.....	146
7.4.2.	Individualisering og fagforeningsmedlemsskab.....	149
7.4.3.	Kritik af institutionaliseringen og den tætte forbindelse med socialdemokratiet.....	152
7.5.	Sammenfatning på fagforeningens betydning for de yngre ufaglærte kvinder.....	153
7.6.	De yngre ufaglærte kvinders meningsunivers om køn og klasse.....	154
7.6.1.	Opfattelser af fælles kvinde- værdier og interesser.....	155
7.6.2.	Den manglende opbakning til den selvstændige kvindeorganisering.....	156
7.6.3.	"Siger man, at man arbejder op fabrik, siger de ikke noget".....	158
7.7.	Sammenfattende perspektiver på de yngre kvinders univers om køn og klasse.....	160
7.8.	De yngre ufaglærte kvinders solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelse.....	161
7.8.1.	De yngre ufaglærte kvinders egne definitioner af solidaritet.....	162
7.8.2.	Opfattelser af og praksis om solidaritet på arbejdspladsen.....	162
7.8.3.	Refleksiv solidaritet eller risikofællesskab.....	167
7.8.4.	Familienetværk, et solidaritetsbånd med ens egne.....	169
7.8.5.	Solidarisk handling funderet omkring deltagelse i det lokale liv.....	170
7.8.6.	De yngre kvinders relation til politik.....	171
7.9.	Sammenfattende perspektiver.....	173
7.9.1.	Fire typer af medlemmer i gruppen af yngre ufaglærte kvinder.....	175

Kapitel 8. Konklusion

8.1.	Indledende kommentarer om afhandlingen.....	179
8.2.	Hvad viser denne undersøgelse?.....	180
8.3.	Teoretiske betragtninger.....	186
8.4.	Solidaritetsbegreber og former.....	189
8.5.	De nye arbejdsorganiseringers udfordringer.....	192
8.6.	Perspektiverende refleksioner.....	193

Kapitel 9. English Summary..... 197

Appendiks I. KADs historie – i hovedtræk..... 207

Appendiks II. Datamaterialet i undersøgelsen..... 223

Appendiks III. Fakta om KAD og de ufaglærte kvinders levevilkår..... 225

Litteraturliste..... 231

Kapitel 1.

Introduktion og Problemstilling

1.1. Indledning

Med regeringsskiftet i 2001 blev der igen pustet til en fornyet debat om adskillelse af a-kasse og fagforeningsmedlemskab og til diskussionen om fagforeningernes legitimitet i befolkningen (Politiken november 2001). Både i de aktuelle debatter og indenfor arbejdsmarkedsforskningen er der bred enighed om, at fagforeningerne står overfor store udfordringer (Schmid 1997a; Hyman 1996; Zoll 1993). Krisetendenserne for fagforeningerne har blandt andet rod i diskussionerne om stigende institutionalisering og manglende tillid fra medlemmernes side.¹ I forhold til den manglende opbakning og tillidskrise er det primært de yngre medlemmer, der repræsenterer disse holdninger. De yngre arbejdstagere betragter ikke medlemskabet som en selvfølge, og de ønsker i højere grad individuel service og muligheder for personlig udvikling i relation til arbejdet.

Historisk har fagforeningerne spillet en afgørende rolle for såvel kvinder som mænd i Danmark. Der har været en høj organiseringsgrad. Eksempelvis var 78,4% af arbejdsstyrken forsikret i a-kasse i 2000 (Tiårsstatistik 2001:52). Det faglige fællesskab, som er arbejdernes formelle og homogene fællesskab, er blevet skabt ud fra nærhed, identifikation og lighed og ud fra klare interesse modsætninger til ledelse og arbejdsgivere. Det bærende i fagforeningers virke har været og er den fælles kamp for interessevaretagelse og lighed i arbejdsvilkårene. Kollektiviteten og samhørigheden i fælles kamp har således udgjort kernen i solidaritetsdefinitionen i fagbevægelsen (Bild et al.1992b).

Generelt set har fagbevægelsen indenfor de sidste 30 år været præget af en stor udvikling, hvor dens overordnede fokus har ændret sig fra at dreje sig om løn, generelle arbejdsvilkår og ferie- og pensions- ordninger til også at rette sig mod økonomisk politik, socialpolitik, uddannelse og kultur.

Det spændende i et studie af medlem og fagforening i dag er at se på, hvordan udviklingen i retning af stigende værdipluralisme og individualisering vil udfordre fagforeningerne, solidaritetsopfattelser og fællesskabsdannelse. Der tegner sig et billede af, at relationen mellem fagforening og de yngre medlemmer er kommet ud af balance. Ubalancen opstår fordi de individuelle interesser fra medlemmernes side og de kollektive målsætninger, som centralt er blevet formuleret af fagforeningerne, kan stå i modstrid med hinanden.

Afhandlingen tager sit udgangspunkt i de aktuelle debatter om overgangen fra industrisamfundet til et mere multikomplekst teknologi-, informations- og servicesamfund. Diskussionerne har bredt fokuseret på forandringsprocessernes rækkevidde og betydninger for de menneskelige vilkår. Således er der også blevet sat spørgsmålstejn ved traditionelle kerneinstitutioner i industrisamfundets organisering blandt andet fagforeningerne. Denne debat har inspireret nærværende studie og vakt en række grundlæggende spørgsmål. I hvilken udstrækning influerer de påståede forandringsprocesser på solidaritetsopfattelser og fællesskabsdannelse? Er

klasesolidaritet fortsat et relevant begreb at operere med? Findes der andre fællesskaber i tilknytning til hverdagslivet, der erstatter arbejderfællesskabet? Og endelig: Hvordan spiller generation og køn ind på orienteringer knyttet til det faglige fællesskab?

1.2. Forandringsprocesser til diskussion

I de sidste 50 år er danskernes hverdagsliv blevet kraftigt forandret; indenfor familiestrukturer, boformer, arbejdsliv og uddannelse. Etableringen af velfærdsstaten har influeret på det moderne menneskets liv på centrale områder. Blandt andet har den betydet, at flere opgaver fra civilsamfundet er blevet institutionaliseret. Udviklingen i samfundet har ligeledes ført til ændrede betingelser for klasse- og kønsopdelinger. Der tales om, at vores samfund er præget af frisættelse fra traditionelle bånd, det vil sige slægt, tradition og politisk tilhørsforhold. Generelt set har fagforeningernes aktivitet været knyttet til forskellige klasseopdelinger, og været baseret på klasesolidaritet. Men spørgsmålet er om klassetilhørsforholdet, det vil sige, grundlaget for artikulering af fælles behov og interesser i det faglige fællesskab, i dag er udvisket? Flere sociologer (Beck, Bauman, Giddens, Sennett), der beskæftiger sig med forandringsprocesserne taler om, at samfundet er præget af tre tendenser; stigende aftraditionalisering, individualisering og differentiering. Alle tre tendenser kan resultere i en omdefinering af de traditionelle klassestrukturer, kønssystemer og fællesskabsdannelser, der har været grundlaget for industrisamfundets organisering. Det interessante i denne sammenhæng er, hvordan forandringsprocesserne influerer på relationerne mellem individ, fællesskab og solidaritet. Flere teoretikere, heriblandt Thomas Ziehe (1989) opererer med en teori om, at forandringsprocesserne indvirker mest på de yngre generationer. Forventningen om, at modernitetstendenserne slår kraftigst ind på de yngre generationer har således også spillet ind på afhandlingens empiriske fokus (jævnfør senere afsnit om baggrund for empirisk undersøgelse).

Indenfor de teoretiske debatter om transformationsprocesser er der forskellige scenarier: Jodi Dean (1996) og Anthony Giddens (1998;1991) antyder, at en forskydning væk fra det traditionelle solidariske aspekt mod individualisering, ikke nødvendigvis betyder en afkobling af fagbevægelsen som interessevaretager. Nye solidaritetsformer opstår, fordi mennesker på trods af individualisering anerkender afhængigheden af hinanden og anerkender den fælles skrøbelighed, der eksisterer i det moderne risikosamfund. Disse tolkninger fokuserer dermed på andre måder at tænke fællesskab og integration på.

Zygmunt Bauman (1998b), Richard Sennett (1998) og Ulrich Beck (1999) er eksponenter for en anden tyding. I lyset af globale forandringer på arbejdsmarkedet argumenteres der for, at integrationsmekanismerne ikke længere bygger på organisk solidaritet og ikke er knyttet til arbejdet.² Nutidige og fremtidige fællesskaber er derimod præget af flygtighed og foranderlighed. Arbejdslivet er i stigende grad præget af krav som mobilitet, fleksibilitet og refleksivitet og i sammenhæng med tendensen til individualisering skaber det andre betingelser for fællesskabsdannelse. Der eksisterer ikke længere i arbejdslivet stabile tidshorisonter og reelle muligheder for kollektiv erfaringsdannelse, hvilket i yderste konsekvens kan betyde, at fagligheden eroderes. Denne tolkning er med til at stille spørgsmålstejn ved fagforeningens fremtidige rolle som interessevaretager og som et kollektivt rum for sociale aktiviteter, viden, læring.

Endelig er der et tredje standpunkt, som blandt andet Pierre Bourdieu [1930-2002] (1996;1984) er eksponent for. I forhold til forandringsprocessernes rækkevidde argumenterer han for, at den påståede individualiseringsproces er en myte. Det vil sige, at mere velkendte klasse, køns og generationsmæssige strukturer fortsat spiller afgørende ind på det enkeltes liv og er med til at præge fællesskabsdannelser og opfattelser af solidaritet.

1.3. Den kønspolitiske model og Kvindeligt Arbejderforbund (KAD)

Den danske kontekst, det vil sige velfærdsstatsopbygning og arbejdsmarkedsmodel, spiller en afgørende rolle for forandringsprocessernes rækkevidde og mulige konsekvenser. Arbejderbevægelsen har været en central aktør i opbygningen af den danske velfærdsstat. Iver Hornemann Møller og Jørgen Elm Larsen (1998) siger, at socialdemokratiet opererede med en selvforståelse gående ud på, at det var muligt at ændre det kapitalistiske system indefra gennem dannelse af fagforeninger, politisk parti og parlamentarisk reformarbejde.³ Flere har hævdet (Kjeldstadli 1997; Schmid 1997b), at med velfærdsstatens opbygning blev klassesolidariteten transformeret til et folkeprojekt en samfundssolidaritet, jævnfør for eksempel Socialdemokratiets berømte slogan fra 1930'erne, "Danmark for folket".

Nedenfor beskrives kort den danske kønspolitiske model, der er en præcisering af de kønnede processer indenfor den danske velfærdsstat og medborgertradition. Yderligere beskrives hvordan KAD kan ses i denne sammenhæng.

Medborgerbegrebet ses som et universelt ideal, hvor medborgerskab er den status alle fuldgyltige medlemmer af et givent samfund har. I studier af medborgerbegrebet undersøges, hvordan borgernes sociale, politiske og civile rettigheder er blevet udviklet (Christensen & Siim 2001:39). I et kønsperspektiv er det interessant at se, hvordan kvinders kamp mod marginalisering og anerkendelse har udviklet sig. Ann- Dorte Christensen og Birte Siim (2001) lægger vægt på, at i et kønsperspektiv er det vigtigt at se på sammenhængen mellem samfundets socialpolitiske principper, de politiske institutioner og de demokratiske værdier. Dels fortæller de socialpolitiske principper blandt andet om holdninger til kvinders lønarbejde og kvinders offentlige og private rolle. Og dels betyder et fokus på de politiske institutioner og demokratiske værdier en viden om forholdet mellem medborgere og de politiske institutioner, det vil blandt andet sige grad af selvbestemmelse og grad af mulighed for at deltage i udøvelsen af politisk magt (39-41).

I den danske velfærdsstat og medborgertradition er der noget særligt i den måde kønnet kommer til udtryk på, som kan anskues ud fra en kønspolitisk model.⁴ Den kønspolitiske model er udviklet på baggrund af komparative empiriske studier i Norden og Europa, og i en nærmere beskrivelse af grundideen bag modellen sammenlignes de særlige danske kendetegn med andre landes. I den nærmere indkredsning af den kønspolitiske model vil jeg fokusere på fire kernepunkter: Udviklingen af de sociale og politiske rettigheder i samspil, lighedsopfattelsen (konsensus- orientering) indenfor det danske demokrati, manglende autonom kvindeorganisering i det partipolitiske system og en høj grad af bevægelsesorientering i den politiske kultur.

Det der ifølge Christensen og Siim (2001) for det første kendetegner den danske kønspolitiske model er, at medborgerskabet har udviklet sig trinvis, og at demokratisering de sidste 100 år har været præget af social, politisk og kulturel mobilisering og inklusion af de marginaliserede grupper i samfundet. Det politiske medborgerskab blev derved skabt i et samspil mellem de sociale og politiske rettigheder. De sociale rettigheder, der blev skabt i velfærdsstaten byggede på universelle principper, hvor rettighederne følger individet. Hermed menes, at rettighederne hviler på individualisering, hvor det som hovedregel er individet og ikke familien/husholdningen, der udgør lovgivningens basale enhed (Koch-Nielsen 1996). Sociallovgivningen hviler på en stor offentlig sektor, der finansieres over skatterne og et af de gennemgående principper i opbygningen af den socialdemokratiske velfærdsstat har været idealet om social lighed.⁵ Danmark og de resterende nordiske lande, som hører til den skandinaviske velfærdsstatsmodel, er blevet karakteriseret som en svag mandlig forsørgerstat. I karakteristikken fremhæves det, hvordan der relativt tidligt blev skabt et formelt medborgerskab gennem stemmeretten, at de sociale ydelser tildeles alle medborgere og at der blev skabt relativt gode muligheder for kvinderne til at forsøge sig selv gennem lønarbejdet.⁶ Den danske velfærdsstat har således i lighed med de nordiske lande skabt muligheder for, at den enkelte kvinde kunne kombinere lønarbejde og moderskab (Christensen & Siim 2001: 53).

For det andet har den politiske kultur i Danmark været kendetegnet ved forholdsvis stor konsensusorientering, hvilket giver sig udslag i at kontroversielle emner om køn ikke er kommet på den politiske dagsorden (Borchorst, Christensen & Raaum 1999). I analysen af den politiske udvikling i Danmark tales der om, at det politiske landskab har været præget af en "lighedsdiskurs"⁷, hvor nøgleordene har været lighed, solidaritet og aktiv deltagelse og præget af ideen om et homogent fællesskab.

For det tredje har Danmark i modsætning til Sverige og Norge ingen historisk tradition for autonome kvindeorganiseringer indenfor partierne, og der er heller ikke tradition for kvindeintegrationsmodeller som for eksempel kønskvotering (Christensen 1999:81). I forhold til kvindemobiliseringen har det betydet, at den politiske kultur primært har foregået gennem sociale bevægelser og frivillige organisationer fremfor at have en institutionel forankring i det politiske system.

For det fjerde er den danske kønspolitiske model kendetegnet ved, at den politiske kultur er præget af stor bevægelsesorientering. Det har konkret betydet, at kvinde- og kønsspørgsmål er blevet formuleret af sociale bevægelser, og flere af disse kvindeorganisationer har så haft en central placering i forskellige ligestillingsinstitutioner (Borchorst, Christensen & Raaum 1999). Undersøgelser af de nordiske landes kvindemobilisering har vist, at der findes store forskelle i de politiske partiers bestræbelser på at rekruttere kvinder og skabe en mere lige kønsrepræsentation. Generelt gælder det, at den danske politiske kultur med høj grad af bevægelsesorientering har en styrke i det tætte samspil mellem "politik fra neden" og de politiske institutioner. Svagheden ved bevægelsesorienteringen er, at den politiske kultur blandt andet i 1990'erne har været kendetegnet ved en bevægelsesafhængighed, og i situationer hvor der ikke er pres fra neden bliver det svært at integrere kønspolitiske temaer (Christensen & Siim 2001: 59-60).

Siim og Christensen konkluderer (2001:242), at den danske kønspolitiske model hviler på en tæt forbindelse mellem det sociale og politiske fællesskab og har integreret et princip om social lighed, som bygger på ideen om et homogent fællesskab. Spørgsmålet er så i den forbindelse om vægten på lighed og homogenitet kan udvikles, så det åbner op for integration af diversitet? Og om fokuseringen på lighed i den danske demokratimodel bliver en hæmsko for udvikling af nye solidaritetsformer?

Det selvstændige kvindeforbund, Kvindeligt Arbejderforbund, med fokus på kvinders arbejdsvilkår og rettigheder er meget unik og afviger fra de karakteristika, der gælder for den danske kønspolitiske model. KAD er et konkret eksempel på en autonom fagpolitisk organisering af kvinders vilkår indenfor fagbevægelsen. Det er unikt sammenlignet med for eksempel de politiske danske partier, hvor der ikke har været den samme tradition for autonome kvindeorganiseringer. KAD er i dag den fjerde største fagforening under LO, og fagforeningen fremstår som en vigtig interesseorganisation i forhold til politik om blandt andet tilrettelæggelse af velfærdsstats- ordninger.

KAD er atypisk fra den danske kønspolitiske model ved at repræsentere en organisation, der institutionelt tematiserer det kønspolitiske og i større grad bygger på et grundlag om fælles kvindeinteresser. KADs grundlag bygger på en hovedantagelse om, at mænd og kvinder er forskellige og har forskellige arbejdsvilkår, som gør en selvstændig fagorganisering nødvendig. KAD hviler derfor på en "kvindediskurs", der vægter ensheden mellem kvinder og forskellighederne i forhold til mænds interesser og arbejdsvilkår (Tanggaard Andersen 2002). Ved at fokusere på en bestemt gruppes vilkår og interesser, synes KAD at bryde med en politisk kultur, der er præget af konsensusorienteringer og en homogen fællesskabsforståelse. Man kan derfor sige at, den selvstændige faglige kvindeorganisering adskiller sig fra den danske kønspolitiske model ved at være et eksempel på en institutionel forankring af kvindeorganiseringen og ved at bygge på ideen om fælles kvindeinteresser, hvilket gør en analyse af KAD yderst interessant.

Den danske kontekst giver en bestemt ramme til at forstå solidaritets- orienteringer. På den ene side kan der argumenteres for, at prioriteringen af det universalistiske fordelingsprincip viser en vilje i befolkningen til at være solidarisk med hinanden. På den anden side er det spørgsmålet om institutionaliseringen af solidariteten har svækket legitimiteten af velfærdsordningerne? Men det der er interessant er, at der i Danmark har været en lang tradition for solidaritetsordninger ud fra et universalistisk lighedsprincip og spørgsmålet er så, hvad denne kontekst betyder for solidaritetsopfattelser i dag? Der er nok ikke så meget tvivl om, at bevægelsesorienteringen og opbygningen af velfærdsstaten, hvor omfordeling via skatter sker ud fra et solidarisk element, giver en politisk kultur hvor ud fra relationen mellem medlem og fagforening må ses.

1.4. Holdninger til fagforeningerne, med fokus på de yngre ufaglærte kvinder

Forskellige større kvantitative undersøgelser har beskæftiget sig med medlemsgruppers holdninger, krav og ønsker til fagforeningerne i Danmark. Det drejer sig om resultaterne fra henholdsvis APL-projektet⁸, Medborgerundersøgelsen⁹ og projektet Demokrati- fra- neden¹⁰. Hvor APL-projektet koncentrerer sig om LO medlemmernes holdninger, dækker Medborgerundersøgelsen og Demokrati-fra-neden hele befolkningen. APL- projektet og Medborgerundersøgelsens resultater bygger på studier, der er foretaget for næsten 10 år siden, hvorimod resultaterne fra Demokrati- fra- neden er fra slutningen af 1990'erne. Datamaterialerne er derfor ikke umiddelbart sammenlignelige. Alligevel finder jeg det muligt at vurdere forskelle og ligheder mellem dataene, og på den baggrund trække tendenser ud.

Jeg har valgt at benytte disse undersøgelser, fordi de tre dataindsamlinger repræsenterer det største og nyeste kvantitative datamateriale, som findes på området, - holdninger til fagbevægelsen. Idet to af datamaterialerne er næsten 10 år gamle, kan resultaterne ikke bare overføres til virkeligheden i dag, men de to undersøgelser kan illustrere nogle træk og tendenser, der måske stadig gør sig gældende. De tre undersøgelser er alle beslægtede med afhandlingens tema og afdækker det område som afhandlingen indskrifter sig i. I det følgende vil jeg kort præsentere, hvad undersøgelserne har sagt om forholdet mellem fagforening og medlem med særlig fokus på køns- og generationsaspektet. Det er med andre ord generations- og køns-vinklen, der danner rammen for den videre præsentation.

APL- projektet (Bild et al.1992a;1992b; Jørgensen et al.1993) viser, at der er stor forskel på de yngre og ældre medlemmer i LO. APL- projektets analyser viser, at de unge, det vil sige medlemmer i alderen 18-24 år, har en mere individuel og serviceorienteret tilgang til fagforeningen. De unge LO -medlemmers ideer, ønsker og krav går i retning af større indflydelse og mulighed for personlig selvudvikling, men de repræsenterer samtidig ikke en automatik i forhold til medlemskabet (Bild & Madsen 1994). Medlemskabet begrundes primært som en individuel sikring, og for 75% af de unge under 25 år kædes fagforeningsmedlemskabet sammen med adgangen til at stå i arbejdsløshedskasse (Bild & Madsen 1994:24). Der synes blandt de helt unge at være et tegn på et opgør med den form for arbejderkultur og fagforeningskultur, som har været idealet i Danmark.¹¹ Den traditionelle fagforeningskultur er et abstrakt begreb, der dækker over flere elementer, eksempelvis deltagelse i faglige møder, påtagelse af tillidserhverv og opfattelsen af arbejdspladsen som et konfliktsystem, hvor solidariteten mellem arbejderne spiller en stor rolle. I forhold til dette springende punkt er kun 20% af de unge medlem af en fagforening for at være solidariske med andre (Christensen 1994:202). Til en sammenligning er 48% over 30 år medlem af en fagforening for at være solidariske med arbejdskammeraterne. Det kollektive sammenhold med kollegerne er altså ikke en vigtig begrundelse for de unge til at være medlem af fagforeningerne.

Generelt viser APL-undersøgelsen, at de unge repræsenterer andre krav og ønsker til fagforeningen end varetagelse af de traditionelle opgaver, som højere løn og tryghed i ansættelsen.

De yngre ufaglærte medlemmer lægger vægt på, at arbejdet er interessant, at der er mulighed for selvudvikling og at man har en større grad af indflydelse.

I bogen "Køn, Demokrati og Modernitet" (2001) analyseres der på baggrund af dataene fra Demokrati- fra- neden. Analyserne bekræfter APL- undersøgelsesresultater, at de unge medlemmer ikke i samme omfang som de ældre generationer bakker op om fagforeningen og medlemskabet. De deltager ikke i samme grad i faglige møder og påtager sig sjældent tillids- hverv (Christensen & Siim 2001).

Såvel Medborgerundersøgelserne som APL- undersøgelserne underbygger, at der er forskelle i prioriteringer og holdninger mellem generationer indenfor samme fagforening. Den ældste gruppe på arbejdsmarkedet, ser umiddelbart ud til at være den gruppe, der bedst kan placeres ind under kategorien traditionel lønarbejderkultur. Det billede der tegner sig af den ældste generations holdninger er, at den vægter de traditionelle fagforenings opgaver højt, det vil sige sikkerhed og tryghed i ansættelsen, rimelig løn og et godt arbejdsmiljø. Derudover er det solidariske aspekt meget mere fremtrædende i denne generation end blandt de yngre generationer. Hele 72 % i den ældste generation begrundet medlemskabet ud fra et solidarisk princip (Christensen 1994:202). Tallene fra APL- undersøgelsen underbygger dette og præciserer, at *"det mest solidariske og demokratisk indstillede medlem er; en ældre kvinde, der ofte er ansat i det offentlige eller er arbejdsløs og som ikke er faglært arbejder"* (Jørgensen et al.1993:340). Solidaritet spiller altså stadig en afgørende rolle for de ældre LO- medlemmer. Andre mærkesager er rimelig løn og tryghed i ansættelsen.

Det er interessant i forhold til problemfeltet, at det mest solidariske medlem er en ældre ufaglært kvinde. Et fællestræk i forhold til køn er, at kvinderne generelt bakker mere op om velfærdsstaten og er mere solidarisk indstillede, når det gælder social retfærdighed, social omfordeling og miljøbeskyttelse end mænd. Til gengæld forholder de yngre kvinder sig mere instrumentalistisk til fagforeningen end de yngre mænd (Andersen et al.1993; Andersen & Torpe 1994). Det synes som om de ældre og yngre ufaglærte kvinders orienteringer adskiller sig. APL-projektet dokumenterer, at de ældre kvindelige LO-medlemmer er de primære bærere af kollektiv solidaritet, mens de yngre kvinder har andre værdier. De ældre ufaglærte kvinder på arbejdsmarkedet synes i højere grad at bakke op om en traditionel fagforeningskultur. Det kommer blandt andet til udtryk i deres prioritering af fagforeningens mærkesager og i prioriteringen af, at solidariteten mellem arbejderne spiller en stor rolle. De yngre ufaglærte kvinder hører i undersøgelserne til de nye generationer, der stiller andre krav og har andre ønsker til fagforeningernes virke. Ligeledes er der noget som tyder på, at de står for andre solidaritetsopfattelser. Dette gør de yngre ufaglærte kvinder til en interessant gruppe i et studie af fagforeningens betydning. Det er altså hensigten at gå i dybden med denne gruppe via en kvalitativ vinkel frem for yderligere at dokumentere forskellene mellem de ældre og de yngre kvinder.

1.5. Baggrund for empirisk undersøgelse

Den empiriske del af projektet tager udgangspunkt i en gruppe af de yngre LO medlemmer, nemlig de yngre kvindelige medlemmer af KAD- industri. Kvindeligt Arbejderforbund hører

til en af de gamle fagforeninger herhjemme og blev dannet i 1901 (jf. appendiks I). Det særlige ved KAD er, at den udelukkende organiserer ufaglærte kvinder. Hovedopgaven for KAD har hidtil været at tage vare på medlemmernes interesser med hensyn til løn, arbejdsvilkår og jobtryghed, og solidariteten i KAD er blevet skabt ved den særlige organisering af kvinderne.

De yngre ufaglærte kvinder er en spændende gruppe, fordi de dels synes at repræsentere en ny form for fagforeningsmedlem, der opererer med en serviceorienteret holdning til det faglige fællesskab (jævnfør ovenstående), og dels synes de yngre ufaglærte kvinder at stå for andre solidaritetsopfattelser. I denne forbindelse opererer jeg med en tese om, at de yngre ufaglærte kvinder kan føle en form for splittelse mellem værdi- og tilhørsforhold til den gamle og nye arbejderkultur, hvilket kan influere på deres opfattelser af solidaritet og fællesskabsdannelse. Dette leder frem til afhandlingens fokus.

Omdrejningspunktet for denne Ph.d.- afhandling er et nutidigt studie af relationen mellem individ, fællesskab og solidaritet med afsæt i de yngre medlemmer i KAD og deres solidaritetsorienteringer i forhold til forskellige fællesskaber. Afhandlingens primære fokus omhandler de betydninger fagforeningen, KAD, har for yngre ufaglærte i et samfund præget af senmodernitet. Problemfeltet er således afgrænset fra at se på fagforeningen som organisation, men beskæftiger sig med relationen mellem medlem og fagforening. Afhandlingen er dog en medlemsundersøgelse i bred forstand, idet undersøgelsen ligeledes beskæftiger sig med de yngre ufaglærte kvinders holdninger, praksis og orienteringer knyttet til resten af hverdagslivet. Det er hensigten at tematisere opfattelser og praksis i forhold til solidaritet og det faglige fællesskab i lyset af spændingsfelterne mellem individualitet og kollektivitet og mellem arbejdsliv og familieliv. De overordnede teoretiske betragtninger hænger sammen med den konkrete empiriske problemstilling som blandt andet APL- projektet afdækker, at fagforeningernes legitimitet blandt de yngre medlemmer i Danmark er ændret og synes dalende. Projektet har således et empirisk forankret problemfelt.

1.6. Problemstilling

På baggrund af ovenstående opererer jeg med følgende problemstilling:

Hvilke nye udfordringer rejser senmoderniteten til eksisterende opfattelser af og praksis om fællesskab og solidaritet, og hvordan kommer de til udtryk i gruppen af yngre ufaglærte kvinder indenfor KAD-industri?

1.7. To baggrundsteser

Problemstillingen bygger på to grundlæggende teser, som har dannet udgangspunkt for min undren. *Sammenstødtesen* refererer til de konfliktlinier og problemer, som kan opstå eller skabes mellem industrisamfundet og det senmoderne samfund (det postindustrielle samfund). I udgangspunktet har jeg opereret med en tese om, at de yngre ufaglærte kvinder dels er bærere af forandringsprocesserne, og dels på forskellige planer påvirket af mere traditionelle normer og værdi- sæt. Dette kan komme til udtryk på flere forskellige måder. For det første kan det betyde noget for deres tilhørsforhold til fagforeningen og for deres krav, ønsker og forventninger til livet. For den andet kan en udvikling med stigende værdi-pluralitet og nye arbejdsorganiseringer influere på de konventionelle solidaritetsopfattelser,

som hidtil i idealet har været grundlaget for den danske fagforeningskultur (jf. 4.5.), hvilket igen kan betyde, at solidaritetsrelationerne må forstås bredere for at begribe større differentiering. For det tredje kan de yngre ufaglærte kvinder opleve en form for sammenstød af værdier. Dette kan komme til udtryk i ambivalens. Ambivalensen, forventer jeg, vil handle om spændingsfelterne mellem individualitet og kollektivitet og om faglig engagement overfor prioritering af familielivet.

Tesen om kønnets ændrede betydning refererer til, at transformationsprocesserne kan betyde en omvurdering og en udfordring til hidtidige kategoriseringer og forståelser af køn. Tendenserne i forandringsprocesserne som stigende aftraditionalisering og individualisering kan påvirke opfattelser af og praksisser om køn. Bag tesen ligger det synspunkt, at køn tænkes, erfares og praktiseres på nye og meget forskellige måder. Ligeledes ligger der implicit bag tesen en opfattelse af, at kønnethed i større grad er noget den enkelte er med til at forme og definere.¹² Der kan fortsat eksistere former for socialisering eller undertrykkelsesmekanismer i forhold til køn, men der kan lige såvel eksistere frisættende handlerum, hvor den enkelte former og vælger for eksempel forældreskabet til som en form for selvvalgt femininitet eller maskulinitet.¹³ Tesen om kønnets ændrede betydning kan influere på et fællesskab som KAD, der bygger på en selvstændig faglig kvindeorganisering. KAD er som institution måske ikke gearret til at tænke i forskellighed og individuelle ordninger, hvilket kan være et stigende krav fra medlemssiden.

De to baggrundstester beskæftiger sig på forskellige planer med, hvordan transformationsprocesserne kan indvirke på menneskers liv, orienteringer og holdninger. Hvor tesen om sammenstød går ind i diskussionen om transformationsprocessernes rækkevidde og stiller spørgsmålstejn ved ændringerne, opererer tesen om kønnets ændrede betydning mere ud fra en præmis om, at forandringsprocesserne har betydet og betyder en ændring. De to baggrundstester har således forskelligt udgangspunkt, men er samtidig supplerende. Primært fordi tesen om kønnets ændrede betydning godt kunne være en af de sammenstød den enkelte kvinde for eksempel kunne opleve i sin hverdag.

1.8. Underspørgsmål til problemstilling

På baggrund af problemstillingen og de to baggrundstester opererer jeg med nogle underspørgsmål til problemstillingen, som vil være styrende for afhandlingens struktur og fokusering:

Hvordan tænkes, praktiseres og konstitueres solidaritet, køn og klasse?

Er den konventionelle solidaritet truet af nye arbejdsorganiseringer og giver det i så fald andre solidaritetsudtryk?

I hvilket omfang synes tendensen til øget individualisering at influere på kvindernes holdninger og praksis i hverdagslivet?

Hvordan opfatter de yngre kvinder kønnethed og hvordan ses det i relation til den faglige kvindeorganisering?

1.9. Afhandlingens opbygning

Afhandlingen består udover hovedrapporten af følgende to allerede publicerede artikler:

- 1). ”Globale nedslag i identitet og arbejdsliv? En kritisk læsning af Richard Sennett” (2001) i Michael Jacobsen, Mikael Carleheden og Søren Kristiansen et al.(red.) *Tradition og Fornyelse- en problemorienteret teoriehistorie for sociologi*: Aalborg Universitetsforlag.
- 2). ”Det fælles kvindelige til debat. En analyse af profil og strategi i kvindeligt Arbejderforbund” (2002) i Anette Borchorst et al.(red.) *Kønsmagt i forandring*. Magtudredningen. Udkommer på Hans Reitzels Forlag.

Hovedrapportens struktur

Af hensyn til undersøgelsens struktur har jeg valgt at opdele hovedrapporten i fire kerneområder. En problematiserende og metodisk del, en teoretisk del og endelig en analyserende og konkluderende del.

Den første del omhandler problematisering og metodiske refleksioner (kapitel 1 og 2). Anden del (kapitel 3, 4, og 5) udgør en præsentation og diskussion af de teoretiske rammer for afhandlingen. Kapitel 3 omhandler diskussionerne om de overordnede forandringsprocesser, kapitel 4 beskæftiger sig med studiet af solidaritet og fællesskaber og kapitel 5 beskæftiger sig mere specifikt med køn, arbejde og identifikation. De tre teorikapitler afsluttes med antagelser om sammenhænge, der vil blive diskuteret løbende i analyserne. Tredje del udgør analyser af de empiriske resultater (kapitel 6 og 7). Analyserne i kapitel 6 og 7 beskæftiger sig med de yngre ufaglærte kvinders holdninger, praksis og idealer, som vil blive belyst gennem to forskellige temaer. I kapitel 6 ses der på de yngre ufaglærte kvinders relation mellem arbejde og familie, og i kapitel 7 ses der på de yngre ufaglærte kvinders solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelser. I fjerde del, kapitel 8, konkluderer jeg på hovedrapportens resultater i forhold til problemstillingen og baggrundsteserne. De to artikler inddrages her som perspektiverende i den overordnede diskussion af hovedrapportens resultater.

Resten af afhandlingens struktur

Den sidste hoveddel i afhandlingen udgør kapitel 9, som udgør engelsk summary og sammenfatning. Her vil de to artikler ligeledes blive diskuteret i forhold til hovedrapportens resultater.

1.10. Model for den samlede Ph.d afhandling

	HOVEDRAPPORT	
I.	1. Introduktion og problematisering 2. Metodiske refleksioner	
II.	3. Traditionalitet, senmodernitet og forandringsprocesser 4. Studiet af solidaritet og fællesskab 5. Studiet af køn, arbejde og identifikation	
III.	6. De yngre ufaglærte kvinders relation til arbejde og familie 7. De yngre ufaglærte kvinders solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelse	
IV.	8. Konklusion på hovedrapporten	
		ARTIKLER
		1). "Globale nedslag i identitet og arbejdsliv? En kritisk læsning af Richard Sennett" 2). "Det fælles kvindelige til debat. En analyse af profil og strategi i kvindeligt Arbejderforbund".
V.	9. Resume og sammenfatning (engelsksproget) på Ph.d. afhandlingen.	

¹ Institutionalisering refererer til opbygning af en organisatorisk apparat og om dette bliver accepteret. Institutionaleringen af fagforeningerne er sket historisk gennem en bureaukratisering og centralisering af de faglige organisationer. Kritikken af institutionaliseringen i KAD har blandt andet gået på, at det centrale forbund har løsrevet sig fra det lokale niveau og at konsekvensen kan blive en øget tillidskrise (jævnfør historisk afsnit, appendiks I).

² Organisk solidaritet henfører til Emile Durkheims teoridannelse og vil senere blive beskrevet og diskuteret i kapitel 4.

³ Ifølge Christansen (1997) var den socialdemokratiske velfærdsstats strategi "et forsøg på at forene den horizontale klassesolidaritet med den vertikale med staten som det store overkollektiv, der udfolder et alsigt socio-kulturelt ansvar for alle borgere (16).

⁴ Udgangspunktet i modellen er at opbygningen af velfærdsstat og medborgerskab er kønnede processer. Ifølge Christensen og Siim rummer den kønspolitiske model to dimensioner; en aktiv/passiv dimension, der fokuserer på det demokratiske medborgerskab og en offentlig/privat dimension, som fokuserer på velfærdsstatens opbygning og ordninger. Det der kendetegner den danske udvikling er kombinationen af universelle sociale rettigheder og et ideal om at inddrage borgerne i dialog gennem politiske fællesskaber. Derudover er en af de andre særtræk, at kvinders aktive medborgerskab er sket gennem sociale bevægelser fremfor som forankring i det politiske system (2001:12).

⁵ I prioriteringen af det universalistiske fordelingsprincip og den progressive beskatning ligger et solidarisk element.

⁶ Lewis og Ostner (1994) taler om, at der findes stærke, moderate og svage mandelige forsørgerstater (Borchorst 1998:128).

⁷ Ordet diskurs refererer til en bestemt måde at tale og forstå verden ud fra. Diskurs henviser både til sprog generelt og til sproget som en aktivitet. Det vil sige diskurser refererer til aktivitet, fordi de leves, tales og praktiseres af mennesker (Jørgensen & Phillips 1999).

⁸ APL- projektet refererer til et forskningsprojekt, som søger at afdække LO-medlemmernes holdninger til arbejdsliv og politik i tre bøger "Medlemmer og meninger", "Sikke nogle typer" og "Fællesskab og forskelle" (Bild et al. 1992a; 1992b; Jørgensen et al. 1993). Forskningsundersøgelsen metodiske grundlag består både af interviews og spørgeskemaer. Det er spørgeskema-datamaterialet som dette afsnit koncentrerer sig om. Spørgeskemaet blev udsendt i 1992 til 5.317 personer, hvorfra 3.390 svarede, hvilket giver en svarprocent på 64.0. På grund af variationen i besvarelsesprocenten mellem forbundene i LO er dataene vægtede. Tage Bild og Morten Madsen har på baggrund af APL- undersøgelsens data analyseret materialet ud fra et ungdomsperspektiv (1994). Disse resultater vil ligeledes blive inddraget.

⁹ Medborgerundersøgelsen er et forskningsprojekt, der bliver analyseret i to bøger. Det drejer sig om "Medborgerskab, demokrati og politisk deltagelse" (Andersen et al. 1993) og "Demokrati og politisk kultur. Rids af et demokratisk medborgerskab" (Andersen & Torpe (red.) 1994). Det empiriske grundlag udgør en spørgeskemaundersøgelse foretaget i 1990'erne, der tog afsæt i danskernes politiske deltagelse og holdninger. 2021 personer fra 15 år og derover deltog i undersøgelsen i efteråret 1990 og svarede på 69.0. I forhold til den samlede population er 1076 af de adspurgte medlem af en fagforening, heraf er 563 mænd og 513 kvinder. I Medborgerundersøgelsen opereres der med en sociologisk generationsinddeling. Befolkningen inddeles i fire generationer hvor forskelle i politisk deltagelse og politiske holdninger beskrives ud fra forskellige livsfaser. De fire generationsinddelinger er; 80'erne generationen 20-29 år; Velfærdsgenerationen 30-44 år; Efterkrigsgenerationen 45-59 år og Krisegenerationen 60 år og derover. Generationsinddelingerne er således bestemt ud fra sociologiske og historiske perspektiver (Andersen et al. 1993:155-156).

¹⁰ Demokrati-fra-neden er en del af forskningsprojektet, Demokratiprojektet. Resultaterne fra projektet findes foreløbigt i to bøger, "Hvad demokratiet magter – demokrati, magt og afmagt" (Goul Andersen et al. 2000) og "Demokrati fra neden – Casestudier fra en dansk kommune" (Bang et al. (red.) 2000). Det er første bog og undersøgelse dette afsnit vil trække på. Hovedrapporteringen bygger på en surveyundersøgelse, hvor spørgeskemaundersøgelsen blev foretaget via besøgsinterview i 1998. Der er i alt 2032 respondenter i undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 65.0. Christensen og Siim (2001) har på baggrund af blandt andet datamaterialet fra Demokrati-fra-neden- analyseret dataen ud fra et køns – og uddannelsesperspektiv, nogle af disse tal vil også blive inddraget.

¹¹ Generelt er arbejdskultur blevet defineret som autoritære grundholdninger, en bestemt arbejdsmoral og arbejdsetik og en idyllisering af det kraftbetonede lønarbejde (Nielsen 2000:31).

¹² Med ordet kønnethed refererer jeg til, at køn må anskues som en sammenhæng mellem de individuelle og de kollektive konstruerede kønspositioner (Søndergaard 1996).

¹³ Idealet om den nærværende og omsorgsfuld forælder kan i stigende grad ses som en del af en selvvalgt femininitet eller maskulinitet. Hvor den enkelte i højere grad er med til at vælge og forme sin forældrerolle (Jf. blandt andet Olsen 2000).

Kapitel 2.

Metodologiske Refleksioner

2.1. Indledning

I dette kapitel vil jeg præsentere de metodiske overvejelser som ligger bag undersøgelsens design og fremgangsmåde. Jeg vil koncentrere mig om hvilke valg, der er truffet i løbet af forskningsprocessen, hvilke implikationer de har haft og hvordan de konkret har påvirket undersøgelsen. Først følger et afsnit om de videnskabsteoretiske traditioner, der har inspireret dette studie (det vertikale niveau). Dernæst følger en præsentation af de centrale begreber i undersøgelsen, nogle betragtninger om valg af teoretiske perspektiver og hvordan forskerprofilen har spillet ind. Bagefter følger refleksioner om valg af metoder, design og fremgangsmåde og til slut diskuteres validitet, reliabilitet og generaliserbarhed i forhold til afhandlingens metodevalg og problemfelt (det horisontale niveau).

2.2. Metodologiske implikationer i relation til problemfelt

Steinar Kvale (1994) opdeler metodeovervejelser på to niveauer, det vertikale, som omhandler videnskabsteoretiske betragtninger og det horisontale, der omhandler fremgangsmåde, design, analyseniveauer og refleksioner over tolkningsprocesser. Det er sidstnævnte niveau, der vil være, det bærende i dette metodekapitel. Jeg vil dog indledningsvis beskæftige mig med det vertikale niveau og se på hvilke erkendeformer, der har inspireret denne undersøgelse.

Dette studie er inspireret af to traditioner. Dels den fænomenologiske forskningstradition (Giorgi 1985; Kvale 1987; Polkinghorne 1988), fordi jeg ønsker at beskrive og forstå de yngre ufaglærte kvinders arbejdsliv og fællesskabsdannelser ud fra dette erkendelsesteoretisk standpunkt. Mit udgangspunkt er, at gennem søgen efter menneskers erfaringer og handlinger og erkendelse af subjektivitet og interaktion, opnås bedre forståelse, og dermed er mulighed for en dybere fortolkning (Starring & Svensson 1994). I undersøgelsen er det intentioner og begivenheder set i deres sammenhæng med tid, rum og mening, som skal forstås og fortolkes. Jeg ønsker at undersøge de yngre ufaglærte kvinders livsverden i relation til arbejdsliv og at se på det faglige fællesskabs betydning på det subjektive plan. Og dels er studiet inspireret af perspektiver fra de postpositivistiske forskningstraditioner (Lather 1991, 1997; Richardson 1997; Van Maanen 1988), både fordi jeg ønsker at gå bag om betydningerne og se på ambivalenser i det udtalte, og fordi jeg ønsker at se på meningssammenhænge ud fra en kritisk vinkling.¹ Det vil sige, at jeg i første omgang forsøger at forstå de yngre ufaglærte kvinders meningsdannelse, men jeg ønsker i anden omgang at gå bag om de spændingsfelter, der for eksempel kan være mellem tale om værdier og tale om praksis i interviewene.

Denne undersøgelse er stærkt inspireret af et fortolkningsmæssige ideal. Der er dog et punkt, hvor denne undersøgelse bryder med dette ideal.² Det kommer specielt til udtryk i de analyser, hvor modsætninger og modsigelser mellem subjekt og samfundsplan inddrages. Jeg sigter ikke efter en fortolkningskonsensus, men er i lige så høj grad inspireret af det postpositivistiske perspektiv, med vægt på mangfoldighed og åbenhed for divergerende fortolkninger og en facetteret virkelighedstydning. Dette indebærer, at undersøgelsen bærer præg af forskellige

inspirationskilder, og ikke udelukkende kan tilslutte sig ét videnskabsteoretisk ideal og bestemte standardmodeller som grundstruktur for projektets fremgangsmåde. Jeg tillægger mig derfor en pragmatisk holdning i relation til det vertikale niveau, ligesom Kvale gør (1994).

"Fænomenologien forsøger at nå frem til forudsætningsløse beskrivelser, hermeneutikken betoner forforståelsen ved fortolkning. Hermeneutikken forsøger at komme frem til modsigelsesfri fortolkninger, mens dialektikken fokuserer på modsigelser i bevidsthed og handlinger som genspejlinger af sociale og materielle modsigelser. Og mens hermeneutikken sigter mod fortolkningskonsensus, lægger den postmoderne tænkning vægt på mangfoldigheder af divergerende fortolkninger. Den dialektiske materialisme forudsætter grundlæggende materiel virkelighed; postmoderne tænkning understreger den sproglige og sociale konstruktion af en social virkelighed. Disse vigtige forskelle vil ikke blive forfulgt i denne sammenhæng; filosofierne anvendes i de følgende kapitler pragmatisk til at belyse forskellige aspekter af det kvalitative forskningsinterview. Filosofierne skal bruges til at begrebsliggøre og reflektere over de spørgsmål, man støder på i løbet af en interviewundersøgelses stadier. De omhandler metodologiske valg ved formulering af spørgsmål, fortolkning, validering og rapportering af interviewundersøgelser..." (Kvale 1994:67).

Overordnet er jeg interesseret i at indfange og forstå, hvordan de yngre ufaglærte kvinder konstruere deres livsverden, og hvad det faglige fællesskab har af betydning. Det er selvfølgelig umuligt at sige noget om hele livsverdenen, men analysen er rettet mod den del af livsverdenen, som omhandler sammenhæng mellem arbejde og hverdagsliv og opfattelse af og deltagelse i fællesskaber, hvor fokus er på det faglige fællesskab.

Via en kvalitativt anlagt interviewundersøgelse ønsker jeg at undersøge ovennævnte problemfelt. Problemfeltet lægger op til kvalitativ forskningsdesign, fordi hensigten er at se på aktørernes opfattelse og at forstå et fænomen som det faglige fællesskabs betydning ud fra de yngre ufaglærte kvinders livsverden. Undersøgelsen havde i starten et eksplorativt udgangspunkt, hvor jeg brugte tid på at lære feltet at kende og på at sætte mig nærmere ind i yngre ufaglærte kvinders livssituation. Det eksplorative element har blandt andet betydet, at undersøgelsen er foregået over tre interviewrunder, hvor hver runde har givet nye erkendelser og erfaringer med det empiriske felt. I praksis har der været en vekselvirkning mellem problemfelt, teori og empiri, hvilket har skabt nye fortolkninger og en ny dialog med materialet. Den erkendelsesmæssige proces har både været fremadskridende og givet flere tilbagemeldinger til materialet, og fremgangsmåden kan siges at være inspireret af den hermeneutiske cirkel.³ I projektet har jeg insisteret på en stadig dialog mellem empiri og teori. Det vil sige, undersøgelsen er præget af en vekselvirkning mellem de deduktive og induktive elementer.

2.3. Baggrundspræmisser og centrale begreber

Da den empiriske undersøgelse tog form, foretog jeg nogle metodiske valg, der i udgangspunktet var inspireret af fire "common-sense" forestillinger:

- Nutidens samfund er præget af forandringsprocesser, hvor individuelle værdisæt vinder frem til fordel for kollektive interesser
- Fagforeningerne har medlemstilbagegang og er ikke attraktive for unge mennesker

- Yngre ufaglærte kvinder interesserer sig ikke for faglig politik
- Fremtidens arbejdsmarked har ikke i samme grad som tidligere brug for den traditionelle 'industriarbejder', hvilket giver et pres på industriproduktion og lønarbejderkulturen.

Fra starten har de fire "common-sense" forestillinger været styrende for min tilgang til problemstillingen, teorilæsning og udvikling af antagelser. Efter at have læst flere af de danske undersøgelser indenfor arbejdsmarkedsforskningen slog det mig hvor relativt lidt forskning, der var om yngre ufaglærte kvinder på arbejdsmarkedet og om den selvstændige kvindeorganisering KAD. Derfor valgte jeg at designe min undersøgelse så de yngre ufaglærte kvinder indenfor KAD-industri var i fokus. KADs unikke karakter har betydet en ekstra dimension. Udover at undersøge, hvilken betydning fagforeningen KAD havde for de ufaglærte kvinder, har den særlige kønnede organisering ligeledes været central. Det har fra starten været hensigten at undersøge, hvad den kønnede organisering betyder, og hvordan de yngre ufaglærte kvinder forholder sig til den selvstændige kvindelige fagorganisering.

Kønsdimensionen har været en afgørende forudsætning for dette studie. Jeg har opereret ud fra en præmis om, at studiet af kvinder også betød et studie af køn, idet jeg lægger mig op af et relationelt perspektiv. Ud fra dette perspektiv er køn således tilstede i en undersøgelse, hvor kun det ene køn, kvindernes livssituation er repræsenteret (Bourdieu 1999). For selvom fokus er på de yngre ufaglærte kvinder og ikke på mænd, undersøges det hvordan kvinderne interagerer med mænd i hjemmet og på arbejdspladsen. Fra starten af undersøgelsen har det været min hensigt at lægge afstand til et essentialistisk perspektiv, jeg ønsker i stedet at indfange pluraliteten blandt kvinderne og vægte forskellene i opfattelserne.⁴

Klassedimensionen har ligeledes været en afgørende forudsætning for studiet. Jeg har valgt at fokusere på gruppen af yngre ufaglærte kvinder, fordi jeg i udgangspunktet har formodet, at de er særligt interessante i sammenhæng med sammenstødtesen (jf. kapitel 1). I lyset af transformationsprocessernes udfordringer har jeg været interesseret i at indfange, hvad klassedimensionen betyder, og hvorvidt talen om frisættelse gør sig gældende for en gruppe, der i klassisk forstand burde høre til indenfor arbejderklassekultur?

Formålet med afhandlingen er blandt andet at undersøge, hvad solidaritet og fællesskab betyder for de yngre ufaglærte kvinder, hvordan det kommer til udtryk og om begreberne har en relevans for deres tilgang til arbejdsfællesskabet og deres øvrige livsverden. Grundlæggende opererer jeg med en præmis om, at *solidaritet* forekommer i den sociale interaktion og er med til at angiver forskellige kulturelle praksisser. Begrebet refererer til et forhold som kan være umiddelbart tilstede i relationer mellem mennesker, der kan komme til udtryk som individuelle opfattelse og som handlinger. I en nærmere undersøgelse af hvilken betydning begrebet solidaritet har for de yngre ufaglærte kvinder, opereres der med flere forskellige definitioner af solidaritet, men grundlæggende anskues begrebet i forhold til to niveauer; *et opfattelsesniveau* og *et handlingsniveau* eller praksis- niveau. De to niveauer fungerer ofte i samspil.

De teoretiske refleksioner af dette begreb er angivet i kapitel 4, og her vil samtidig være en nøgle til, hvordan de teoretiske abstraktioner er blevet oversat til mere konkrete antagelser om

sammenhænge. Oversættelsesarbejde har medført en del vanskeligheder på grund af begrebets abstrakte karakter. "Solidaritet" er utrolig svævende og kan være meget svært at spørge direkte til eller samtale om, fordi dets abstrakthed ofte angiver mange forskellige forståelser, der ikke giver et ens grundlag at tale ud fra. Efter de første interview blev det dog klart, at i samtaler om arbejdshierarkier, konflikter og fællesskabsdannelser var det muligt at komme ind på, hvem den enkelte var solidarisk med og hvad man var solidarisk om. De to spørgsmål har derved fungeret som en form for operationalisering i undersøgelsen og har beskæftiget sig både med opfattelses- og handlingsniveauet.

En anden grundlæggende præmis for dette studie er diskussionerne om *senmodernitet*. I udgangspunktet opererede jeg med en antagelse om, at såvel fagforeningerne som de yngre ufaglærte kvinders livsverden ville være præget af forandringsprocesser som følge af *senmodernitet*. De påståede forandringsprocesser gjorde en undersøgelse af forholdet mellem individ og fællesskab yderligere interessant, for i hvilket omfang spillede forandringsprocesserne ind på betingelserne for arbejderkollektivet, arbejdslivet og hverdagslivet? Og i hvilket omfang slår de påståede forandringsprocesser gennem; kunne træk fra *senmoderniteten* spores i de yngre ufaglærte kvinders livsverden eller var det snarere således, at min undersøgelse kunne være med til at stille spørgsmål ved generaliseringerne? Med udgangspunkt i sammenstødsteorien (jf. kapitel 1.) og andre empiriske undersøgelser blandt andet APL (Bild et al. 1992a; 1992b; Jørgensen et al. 1993) og af Anne-Dorthe Hestbæk (1996) har det været muligt at konkretisere talen om transformationsprocesser til et empirisk niveau, hvor meningssammenhænge og orienteringer er blevet analyseret. Det har aldrig været hensigten eller en reel mulighed at "måle" forandring over tid, undersøgelsen er derimod et øjebliksbillede af virkeligheden.⁵

2.4. Teorimetode

Afhandlingens hovedrapport består af fire hoveddele: En problematiserende og metodisk del (I), en teoretisk del (II), en analytisk del (III) og en konkluderende del (IV). I dette afsnit vil jeg ridse op, hvordan den teoretiske del er struktureret og tilrettelagt i forhold til resten af hovedrapporten.

Den teoretiske del falder i tre kapitler og bevæger sig på forskellige abstraktionsniveauer. Kapitel 3, der omhandler diskussioner af transformationsprocesser bevæger sig på et makro – og mesoplan. Kapitel 4, der omhandler studiet af solidaritet og fællesskab og kapitel 5, der omhandler studiet af køn, arbejde og identifikation bevæger sig både på makro, meso og mikro plan. Indenfor hvert teorikapitel opereres der med flere forskellige teoretiske perspektiver i tilgangen til de forskellige studier. Afhandlingen er dermed bygget op på en eklektisk tilgang. Med eklektisk menes, at forskellige teorier inddrages, hvor de kan bidrage til forståelse af problemfeltet. Idealet bag en sådan tilgang er sammenhæng og bredde i forklaringskraften. Kritikken af en eklektisk tilgang til teori er, at ved at inddrage elementer fra forskellige teorier kan der opstå problemer med konsistens mellem de enkelte teorier. Jeg er enig i indvendingerne men synes samtidig, at der er store problemer forbundet med alternativet, en samlet enhedsteori. De forskellige teoretiske perspektiver inddrages på flere planer igennem undersøgelsen og repræsenterer forskellig forklaringskraft.

I indledningen til hver teorikapitel begrundes opbygning, sammenhæng og hvorfor hvert teoriperspektiv inddrages. De forskellige teorier bevæger sig på forskellige niveauer, men i analysen har det været ambitionen at vise, hvordan teoridannelserne kan anskues i et samspil, hvor de ofte supplerer hinanden i en dybere forståelse af problemfeltets kompleksitet. Det vil sige, at fokuseringen ikke bygger på at tage konkurrerende teorier ind og derved gå ned i et enkelt perspektiv. Men derimod er fokuseret på at indfange bredden og angive flere forklaringer på kompleksiteten i problemstillingen.

2.5. Forskerprofil

Al viden må anskues som situeret (Lave 1991), og jeg ønsker i så vidt muligt omfang at lægge min forskersubjektivitet frem, fordi jeg mener, at forskerposition og erkendelse ikke kan adskilles.⁶ Min forforståelse og tilgang til problemfeltet har influeret på involvering i emnet og de yngre kvinders liv, derfor vil jeg prøve at indkredse nærmere, hvilken forskerprofil jeg havde med i bagagen, da jeg påbegyndte min undersøgelse.

Da jeg påbegyndte mit ph.d. studium var jeg 25 år, og havde derfor gået den lige vej fra folkeskole, over gymnasium til universitetet. Jeg er ikke ud af en arbejderfamilie, men det man vil betegne som højere middelklasse. Begge mine forældre er i løbet af min barndom gået op i min skolegang og været interesseret i, at både min lillebror og jeg fik en uddannelse. Jeg kommer fra landet, og valgte at rejse væk fra landsdelen, da jeg skulle påbegynde mit universitetsstudie. Jeg har ikke selv arbejdet på en industriel virksomhed, men har i sommerferierne mellem studierne arbejdet som ufaglært kassedame og plejer på plejehjem. Jeg er gift og venter mit første barn. Indtil nu har arbejdet og karrieren fyldt en stor del af min tilværelse. Mit eget liv synes på flere punkter langt væk fra flere af de yngre ufaglærte kvinder som jeg har talt med, og som har været fokus for denne undersøgelse. Vi repræsenterede i udgangspunktet hver sin verden. Jeg stod for det "fremmede", som forsøgte at trænge ind på deres livssituation og dette forhold har givet en vis afstand mellem mig og interviewpersonerne og betyder en del "oversættelsesarbejde" i relation til problemfeltet. Jeg repræsenterede det andet, 'universitetsnorden,' som havde tid til at dyrke cafebesøg, motion, lægge make-up og sætte hår om morgenen, for jeg havde jo ingen børn at få op, i tøjet og sendt ud af døren. Flere af de yngre kvinder repræsenterede en helt anden livsfase, med tre børn, hus, mand og bil og flere livserfaringer rigere end jeg selv.

Mødet med denne gruppe var derfor på flere punkter en stor udfordring, men det viste sig, at mine forbehold et langt stykke hen af vejen blev gjort til skamme. For der var flere ligheder mellem de yngre ufaglærte kvinder og mig selv. Vi talte på trods af forskellige baggrunde samme sprog, hvilket ikke mindst skyldes, at vi repræsenterede nogenlunde samme generation. Vores livsverden og prioriteringer synes ikke så langt væk fra hinanden som antaget. Alle de ufaglærte kvinder accepterede det jeg arbejdede med uden dog at se op til universitetslivet, for det kunne flere af dem i hvert fald slet ikke holde ud. Flere af kvinderne opfattede mit arbejdet som alt for stillesiddende og kedeligt, og de synes det var lidt underligt, at jeg ligefrem fik penge for at tale med dem. Men jeg repræsenterede heller ikke kun den tjekkede universitetspige, for på den virksomhed, hvor jeg tilbragte 14 dage i sammenhæng, troede flere af

kvinderne, at jeg var nyansat, og flere kom hen for at byde mig velkommen. Det bestyrkede mit indtryk af, at jeg ikke faldt igennem i deres miljø.

Min forholdsvis unge alder har både været en fordel og en ulempe. En ulempe fordi de ældste kvinder har haft svært ved at tage min undersøgelse seriøst nok i starten, og måske i udgangspunktet har været lidt skeptiske overfor projektet. Mest af alt har det dog været en fordel, fordi jeg som nævnt tilhører den samme generation som hovedparten af de interviewede kvinder, og derfor fremstod jeg ikke i samme grad som en autoritet i interviewsituationen, men vi var i højere grad på lige fod. Mit manglende førstehåndskendskab til industribranchen og KAD har også betydet, at jeg i samtalerne med kvinderne og med repræsentanter fra KAD kan have fremstået som ”novicen”, hvilket har været med til at tippe magtbalancen i interviewsituationen. Jeg har dog forsøgt blandt andet gennem læsning af arbejderkvindelitteratur, at få større indføling med arbejderkulturen, men mit kendskab var fortsat kun på et ”teoretisk” niveau.⁷ Generelt gælder det om at være kritisk overfor de autoritetsbånd eller den kemi som opstår i dybde-interview, men i lyset af mødet på feltet ser jeg ikke større problemer end der vil være i andre interviewsituationer.

2.6. Det kvalitative interview

Da undersøgelsen beskæftiger sig med de yngre ufaglærte kvinders opfattelser og handlinger, og med at forstå disse, er en dybdegående undersøgelse relevant. Problemstillingen lægger ikke i første omgang op til generalisation, og derfor er den kvalitative tilgang valgt som fremgangsmåde fremfor en mere kvantitativ inspireret metode. Jeg har valgt det kvalitative interview fordi det har en styrke i fange mangfoldighed og nuancer i interviewpersonens fortællinger (Kvale 1994:111). Alle individuelle interview i undersøgelsen har været semistrukturerede, hvor jeg havde nogle temaer som lå fast, men ellers var der tid og mulighed for afstikkere i samtalerne. Et individuelt interview anskuer jeg som en samtale mellem to parter, hvor der sker erkendelse og påvirkning mellem aktør og interviewer. Forskeren må ses som et subjekt, der både er uafhængig af og som påvirker samtaleprocessen. Forskeren præger processen og er ikke en neutral spørger. I interviewsituationen spiller, kemi, kropsholdning og magtforhold ind på samtalens form og endelige indhold. Patti Lather skriver, at ingen viden er uskyldig, og ifølge hende er det vigtigt at bevare en balance mellem empati, autencitetsfælde og unødvendig romantisering under det empiriske arbejde. Som forsker er det vigtigt at lade informanterne komme ordentligt til orde og samtidig erkende, at der er begrænsninger for, hvor langt man som forsker kommer ind på individers livsverden. Det er vigtigt at få kompleksiteten i virkeligheden frem og at opfatte vidensproduktion som en løbende proces, hvor nye spørgsmål til ens resultater altid vil dukke op (Lather 1991;1997). Sandheder er derfor aldrig endegyldige, men til konstant refleksion.

Denne kvalitative tilgang har været en optimal metode, fordi samtalerne om fagforeningens mening og betydning har givet mulighed for at komme bedre rundt om problemstillingen. Fra starten valgte jeg at fastholde mit fokus. Jeg fravalgte at lave en undersøgelse af fagforeningen som organisation, men fokus blev en undersøgelse af de yngre ufaglærte kvinders opfattelse af fagforeningen KAD. Det har betydet, at det er medlemsplanet og medlemmernes meningssammenhænge, som har været omdrejningspunktet for undersøgelsen empiri.

I løbet af forskningsprocessen har jeg derudover foretaget få deltagerobservationer i de perioder, hvor såvel de individuelle som fokusgruppeinterviewene blev afholdt. Observationsstudierne har ikke været planlagt som et længere feltarbejde, men de har systematiseret og suppleret mine iagttagelser.

2.7. Fokusgruppeinterview

Et fokusgruppeinterview er et semistruktureret gruppeinterview, hvor der igangsættes en interviewproces for at belyse et fokuseret emne (Dahler- Larsen & Dahler – Larsen 1999:3-4). I denne undersøgelse var det solidaritetsbegrebet og den kønnede organisering, som var sat på dagsordenen i fokusgruppeinterviewene. Fokusgruppeinterview adskiller sig fra det individuelle interview ved at være gruppeinterview, og interviewsituationen har derfor ikke umiddelbart den samme intimitet og nærhed. Styrken ved et fokusgruppeinterview er til gengæld, at informanterne nærmest kan gå ind som interviewere af hinanden. Det giver en anden dynamik, og som interviewer kan man opleve at være 'fluen på væggen' under interviewet, fordi samtalen mellem parterne sker uden ens medvirken. I fokusgruppeinterviews er det sværere at følge enkeltpersoners erfaringer og meningssammenhænge. Til gengæld erfares, hvordan interaktionen mellem deltagerne skaber et fælles grundlag, og denne fælles virkelighed bliver sat i fokus (Søndergaard 1996:69). Fokusgruppeinterview kan give to forskellige feedbacks til undersøgelsen. For det første kan et velfungerende fokusgruppeinterview med gruppedynamik betyde nye impulser til dataindsamling og analyse, fordi svarene er mere facetterede. For det andet kan gruppedynamikken i interviewet bruges som en genstand for analyse i sig selv (Dahler- Larsen & Dahler-Larsen 1999: 5). I dette projekt bruges fokusgruppeinterviewene primært som en metode til at få et bedre materiale at arbejde ud fra. I de tre fokusgruppeinterview som ligger til grund for undersøgelsen har alle grupper været "naturlig grupper", og det har betydet et fælles udgangspunkt og givet et minimum af homogenitet.⁸ Til gengæld har det været en strategi ikke at tilstræbe enighed, fordi forskellige erfaringer giver forskellige meningssammenhænge, og det kan være et plus for den videre undersøgelse.

2.8. Tilrettelæggelse af empirisk undersøgelse⁹

I undersøgelsen er der tre interviewrunder og to former for tilgange; det individuelle interview og fokusgruppeinterview. De individuelle interview med yngre ufaglærte kvinder indenfor KAD-industri udgør hovedempiridelen. Derudover er der foretaget en række opfølgende fokusgruppeinterview. I analyserne (kapitel 6 og 7) mixes udsagn fra de individuelle interview og fokusgruppeinterview, det vil sige, at de forskellige interview vægtes ligeligt i de enkelte analysedele.

Sideløbende med interviewrunderne med de yngre ufaglærte kvinder har jeg foretaget fem interview med informanter fra KADs ledelse og andre i berøring med KAD som organisation. Disse interview er ikke skrevet ud, og det har fra min side været et tidsspørgsmål. Endelig har jeg foretaget en række deltagerobservationer på de seks virksomheder, hvor interviewene foregik.

Den kvalitative individuelle interviewundersøgelse bygger på interview med i alt 13 kvinder, der alle er ufaglærte industriarbejdere og medlem af KAD. De individuelle interview blev

foretaget over to runder. I tredje runde blev de individuelle interview suppleret med tre fokusgruppelinterview. I det enkelte fokusgruppelinterview har deltagerantallet svinget fra 2-3 personer. Generelt ønskede jeg at komme i kontakt med flere forskellige yngre ufaglærte kvinder, så derfor er der kun én interviewperson, som deltager både i det individuelle og i fokusgruppelinterviewene.

2.9. Udvælgelseskriterier

Der har været tre udvælgelseskriterier for interviewpersoner:

- Interviewpersonerne skulle være mellem 22-38 år
- Alle interviewpersoner skulle være faglig organiseret under KAD
- Alle interviewpersoner skulle arbejde indenfor industriproduktion

Jeg har valgt at fokusere på KAD-industri og på gruppen af yngre ufaglærte kvinder af flere grunde. For det første viser flere kvantitative undersøgelser (jf. kapitel 1), at de yngre kvinder repræsenterer en mere serviceorienteret tilgang til fagforeningerne end de ældre kvinder. Generelt synes, de yngre kvinder således i andre undersøgelser at stå for nye og andre solidaritetsopfattelser, og denne antagelse vil jeg gerne se nærmere på. For det andet er det interessante ved KAD, at fagforeningen har en lang historie, og at den faglige organisering bygger på en selvstændig faglig kvindeorganisering. De ufaglærte yngre kvinder, der er organiseret under KAD, har traditionelt haft en stærk tilknytning til deres fagforbund. Ufaglærte kvinder opfattes som en gruppe med samme arbejdsvilkår og med fælles faglige interesser, hvilket har dannet grundlag for den selvstændige organisering op igennem århundredet. Vi beskæftiger os altså med en gruppe kvinder, hvor fagforeningen i hvert fald tidligere spillede en vigtig rolle. Perspektivet om særlige fælles kvindeinteresser kan stå i modstrid med tendenserne under senmodernitet med større vægt på pluralitet og plads til forskellighed. Det gør samtidig en undersøgelse af KAD og dets medlemmer interessant.

2.10. Rekruttering af interviewpersoner

Den kvalitative individuelle interviewundersøgelse bygger som nævnt på udsagn fra 13 kvinder, der alle er ufaglærte industriarbejdere og medlem af KAD. Seks af kvinderne er mellem 22-30 år og de resterende syv er mellem 31-38 år. Ud af de 13 kvinder, der udgør primær analysedelen har otte af kvinderne to børn eller flere. Tre af interviewpersonerne er p.t. tillidskvinder¹⁰, og en enkelt har en anden etnisk baggrund end dansk. Alle kvinder bor sammen med en kæreste eller en ægte mand.

Kontakten har på flere punkter været besværlig og tidskrævende. Det skyldes primært, at jeg ikke umiddelbart havde nogle kontakter til industrivirksomhederne. Da jeg tredje gang tog kontakt til miljøet, og skulle finde personer til de sidste fokusgruppelinterview sendte jeg ansøgninger ud til 10 forskellige fabrikker i Københavnsområdet og fik respons på to. Herefter foregik kontakten via tillidskvinderne de pågældende steder, og derfor afgang situationen ofte af om de var interesserede og tog opgaven på sig. Jeg blev efterhånden klar over, at de yngre ufaglærte kvinder er en svær gruppe at få i tale. Dels kan det hænge sammen med et presset hverdagsliv, flere har små børn, og dels kan den manglende interesse ligeledes ses som et tegn på, at det faglige fællesskab synes langt væk fra deres daglige orientering, hvilket

dele af analyserne redegør for. Endelig forklarede en tillidskvinde fænomenet med, at kvinderne ofte ikke har så meget selvtillid, og ikke tror de kan hjælpe, og det kan betyde, at kvinderne melder fra eller trækker sig ud af interviewsituationen.

Kontakten med interviewinformanter er sket ud fra "frivillighedsprincippet", og det har været vigtigt for mig at profilere mig som uafhængig af KAD. Dels for at holde afstand til en rolle som konsulent for fagbevægelsen, og dels for at informanterne i højere grad turde "tale frit fra posen". Det skal dog tilføjes, at i starten af empirifasen hjalp KAD centralorganisation, KAD-industri, med at finde tre yngre ufaglærte kvinder fra Københavnsområdet.

Aldersspredningen fra 22-38 år det giver nogle spændende forskelle i materialet, blandt andet i prioriteringer og værdier, som hænger sammen med forskellige livsfaser.¹¹ Jeg har valgt at betegne hele gruppen som "yngre ufaglærte kvinder", selvom der er stor variation i gruppen. Betegnelse "yngre" synes at indfange aldersspredningen bedst, hvorimod betegnelsen "ung" kan referer til dele af gruppen. Fællesbetegnelsen "yngre ufaglærte kvinder" er dels et pragmatisk valg. Og dels bundet op til at jeg ser gruppen som hørende til samme generation. Selvom de ældste kvinder er opvokset i 1970'erne og de yngste er opvokset i 1990'erne er begge perioder præget af træk fra senmoderniteten, og det giver nogle fælles livsbetingelser. På andre områder synes der at være en skillelinie mellem dem under og over 30 år og om man har børn eller ej.¹² Disse forskelle vil blive gennemgået nærmere i analysen.

I tilbageblik fungerede de tre første interview som pilotinterview, hvor jeg selv fik mere forståelse af det empiriske felt, og konkret hjalp disse samtaler med at skærpe og tilpasse interviewguiden. De tre interview har hver især mange oplysninger og spændende "stemmer", og derfor er de i lige så høj grad inddraget i analysen, som interviewene fra de andre runder.

I anden interviewrunde tog jeg selv kontakt til seks forskellige industrivirksomheder i København og omegn. Gennem brevudveksling mellem ledelse og kontakt til tillidskvinder på fabrikkerne lykkedes det at få kontakt til flere ufaglærte kvinder og at udføre de resterende ni interview. Min kontakt har primært været til tre højteknologiske virksomheder, for det viste sig, at det var her den største gruppe af yngre ufaglærte kvinder var repræsenteret i Københavnsområdet. Hver interviewperson har selv kunnet bestemme, hvor interviewet skulle foregå. Valgmulighederne var hjemme ved hver enkelt privat, hos mig på kontoret eller på arbejdspladsen. Flest interview er foregået på arbejdspladsen, men der har også været nogle, som har valgt de private rammer. De individuelle interview varede tidsmæssigt mellem 50 minutter til 2 timer og fokusgruppeinterviewene mellem 2 og 3 timer.

I en af virksomhederne foregik interviewrunderne i arbejdstiden, og jeg opholdt mig derfor i en periode på fabrikken. Herved fik jeg mulighed for at indgå i arbejdspladsens dagligdag. Selve interviewene foregik i diverse møderum, men ellers opholdt jeg mig primært i frokoststuen, som var samlingspunkt for mødeudveksling mellem arbejdsholdene, når der var pauser. Derved blev jeg hurtigt "hende den unge, der sad i frokoststuen", og der var flere som spurgte mig, om jeg var nyansat eller hvad jeg lavede? Min daglige gang betød, at jeg fik kendskab til fabrikens produktion, at jeg deltog i frokostpauser og kaffepauser dagen igennem, og derfor

fik jeg mulighed for at følge med i de samtaler der foregik her.¹³ Alt i alt gav min tilstedeværelse på fabrikken mig en konkret indsigt og ide om arbejdsforhold, arbejdsmiljø, sammenhold og forhold til ledelsen. Jeg tror også min tilstedeværelse har betydet noget for de samtaler, som jeg havde med de ufaglærte kvinder i den forstand, at det har kunne udfordre nogle af de autoritetsbånd som eksisterer i et interviewrum.

2.11. Interviewguide og transskribering

Inden interviewet gik i gang forsikrede jeg interviewpersonerne om, at jeg ikke var interesseret i konkrete sager fra virksomheden og konkrete navne, idet jeg var indforstået med kravet om fortrolighed. Jeg tilbød dem også anonymitet, så navne, personlige forhold og konkrete steder er sløret i analysen af interviewene.

Alle informanter har før interviewet fået tilsendt en temaliste (se appendiks om datamaterialet, II) og en pjece om mit projekt. Hensigten med at sende temalisten ud inden interviewet var at afmystificere den situation en interviewsituation er, at forberede kvinderne på de temaer som interviewet ville kredse om og endelig at gøre interviewet mere konkret for den enkelte. Flere af kvinderne udtrykte i den forbindelse, at de var blevet mere rolige og afslappede ved situationen, da de så guiden, og det bekræftede mig i at fremgangsmåden havde virket efter hensigten. En ulempe ved fremgangsmåden kan selvfølgelig være, at interviewsituationen er mere fastlåst i udgangspunktet fordi temaerne er udsendt. Det viste sig dog, at samtalerne nåede bredere ud end temalisten angav, og derfor virkede den ikke som en spændetrøje.

Generelt synes gruppen af yngre ufaglærte kvinder at repræsentere en høj grad af ”bramfrihed”, og de ufaglærte kvinder var ikke blege for at spørge, hvis der var noget i interviewsituationen, som de ikke forstod. Denne åbenhed betød umiddelbart, at der var en afslappet stemning og fri meningsudveksling i langt de fleste samtaler. Interviewteknisk var det vigtigt for mig at vise min ”uvidenhed” og give noget af autoriteten videre til informanten. Derfor opererede jeg med en ”famlende teknik” og forsøgte også at stille ”naive” spørgsmål. Jeg prøvede at nedtone mit forskersubjekt og være lyttende og spørgende for at komme så tæt på kvinders stemmer som muligt og i erkendelse af, at ens opgave ikke er at konstruere interviewet.¹⁴ Min erfaring er i øvrigt, at de interview som jeg selv umiddelbart fandt mindre interessante og dårlige, fordi kemien enten ikke var tilstede eller fordi flere spørgsmål blev misforstået, rummer langt flere informationer og nuancer i den udskrevne form.

Samtlige interviews er transskriberede, det vil sige i interviewudskriften er stort set alt skrevet ud, på nær ”afstikkere” som bevægede sig udover temaerne for interviewet.¹⁵ Jeg har valgt denne fremgangsmåde for ikke at havne i en situation med en fuldstændigt uoverskueligt materiale. Ifølge Kvale er 1000 siders interviewmateriale alt for stort til at det kan analyseret på en tilfredsstillende måde.¹⁶ I de udskrevne interview har jeg skrevet materialet fuld ud, det vil sige tavsheder, latter og mine spørgsmål er angivet, hvilket giver mulighed for at bruge interviewet som en selvstændig interaktion, hvor rummet og samtalen skaber en lille verden i sig selv. I selve fremstillingen af citaterne er de blevet rensat for øh'er og det værste talesprog af hensyn til læseværdigheden. Jeg har kun valgt at bibeholde tavsheder og øh'er såfremt det kan virke illustrativt for personens udtalelse.

Efter interviewene er blevet udskrevet, har hver enkelt informant modtaget en udskrift. Jeg fik kun tre svar tilbage fra kvinderne, og der var enkelte som har ønsket rettelser af mindre væsentlig art. Den efterfølgende telefoniske samtale var dog ofte interessant, blandt andet fortalte en af kvinderne, at min tilstedeværelse efterfølgende havde skabt diskussion om fagforeningens virke. Fremgangsmåden med at sende udskrifter tilbage til respondenterne er valgt i håb om, at dialog og forskellig tilbagemelding kan tilføre processen noget videre frem. Derigennem kan jeg forhåbentlig få en bedre erkendelse og større mulighed for at videregive gruppens tanker og forståelser.

2.12. Udarbejdelse af analyse

Under analysen har jeg prøvet at arbejde med at anonymisere interviewpersonerne, således at de ikke vil være genkendelige indenfor deres egen verden. Alle navne er opdigtede og ”de mere følsomme data” er enten trukket ud af teksten eller omskrevet. Det har i udgangspunktet været vigtigt for mig at gøre personerne levende og få så meget kontekst med som muligt. I løbet af undersøgelsen opstod der dog forskellige barrierer for inddragelse af konteksten. De fem industrivirksomheder, hvor hovedparten af kvinderne arbejder til daglig, har ønsket at være anonyme. En nærmere beskrivelse af virksomhederne, deres produktionsforhold, størrelse, regnskab, vækst, organisationskultur og så videre er derfor stort set udeladt i præsentationerne af virksomhederne. Det kan give en vis tamhed i præsentationerne.

Analysen (III) falder i to dele (kapitel 6 og 7) som omhandler henholdsvis de yngre ufaglærte kvinders holdninger, idealer og praksis i relation til arbejde og familieliv og fællesskab og solidaritet. Denne struktur er læsevenlig, men selvfølgelig hænger de to analyser sammen med hinanden. I øvrigt tager diskussionerne i analysekapitlerne udgangspunkt i de antagelser, som teorikapitlerne afrundes med. På den måde inddrages teorien konkret rundt omkring i analyserne. På baggrund af problemstillingen, underspørgsmålene og antagelserne i teorikapitlerne har jeg opereret med følgende spørgsmål til empirien.

- *Hvordan håndterer de yngre ufaglærte kvinder samspillet mellem arbejdsliv og familieliv?*
- *Hvordan påvirker samspillet mellem arbejde og familieliv, samt de nye arbejdsorganiseringer betingelserne for kvindernes faglige engagement i arbejdslivet?*
- *Hvordan præger tendenserne individualisering, aftraditionalisering og formbarhedsteser de yngre ufaglærte kvinders tilgang til og opfattelse af arbejdsliv, forældreskab, solidaritet og fællesskab?*
- *Hvordan påvirker arbejdsorganiseringerne rammerne for det faglige fællesskab?*
- *Hvad betyder fagforeningen KAD for de yngre kvinders liv?*
- *Hvordan opfatter de yngre ufaglærte kvinder køn og klasse, og hvordan ses det i relation til den faglige kvindeorganisering?*
- *Hvilke fællesskaber er vigtige i de yngre ufaglærte kvinders liv?*

Disse spørgsmål har været strukturerende for de temaer som analyserne bygger på.

2.13. Validitet, reliabilitet og generaliserbarhed

Spørgsmålet om validitet, reliabilitet og generaliserbarhed hører til de grundlæggende diskussioner indenfor metodologi. Validitet eller gyldighed fokuserer på om en metode undersøger det, den har sat sig til formål at undersøge. Reliabilitet drejer sig om pålidelighed. Der er reliabilitet tilstede, når der er overensstemmelse mellem resultaterne ved forskellige målinger af samme fænomen. Generaliserbarhed drejer sig om, hvorvidt resultaterne kan generaliseres. Alle tre begreber rummer forskellige diskussioner om, hvad viden er og det store spørgsmål om, hvad sandhed er?

De forskellige metodiske paradigmer opererer med vidt forskellige tilgange til ovenstående spørgsmål, og for at jeg kan diskutere begreberne i denne undersøgelse er en nærmere afklaring nødvendig. Denne undersøgelse lægger sig op af det man kalder validitet som håndværksmæssig kvalitet. Dette begreb gør op med den positivistiske vinkling, hvor udgangspunktet er måling, men validitet bliver derimod et spørgsmål om at vælge mellem forskellige tolkninger, og at skaffe argumenter for alternative tolkningers relative troværdighed (Kvale 1994:235, Polkinghorne 1988). Validere ophandler derfor i lige så høj grad en føling med undersøgelsen, at man kontrollere og er kritisk i forhold til sine egne resultater, og at man tolker ud fra flertydigheder og på denne baggrund teoretiserer. Validitet er derfor et gennemgående og tilbagevendende tema i alle processer bag afhandlingen.

Diskussionen om reliabilitet drejer sig om, om der findes sandheder eller egentlige meningsammenhænge som vi hver især kan finde i det samme materiale. Den postpositivistiske opfattelse, repræsenteret ved blandt andet Lather (1995) og John Van Maanen (1988), afviser muligheden for at søge efter sande fastlagte betydninger, som vi hver især vil genfinde.¹⁷ Jeg tilslutter mig dette videnskabsteoretiske perspektiv.

Begrebet generalisering optræder med forskellige betydninger, og denne undersøgelse ligger sig op af en analytisk generaliserbarhed. Det vil sige, at overvejelser om ens resultater kan være vejledende for, hvad der sker i en anden situation. Ved at tydeliggøre de metodiske processer kan forskeren sætte læseren i stand til at vurdere holdbarheden i generaliseringspåstanden (Kvale 1994). I den konkrete udformning af analysen har jeg valgt det kvalitative interview som forskningsmetode og har i relation til problemfeltet ønsket at komme i dybden fremfor at indhente resultater med høj repræsentativitet. Det har været meningsfylden som har været formålet i den empiriske undersøgelse. I arbejdsprocessen med undersøgelsen har jeg valgt at kombinere de to gængse tilgange den kvalitative og den kvantitative, og derfor læner jeg mig op af en form for metodetriangulering.¹⁸ Hermed menes, at indkredsningen af problemfeltet faktisk udsprang af kvantitative undersøgelser (blandt andet APL- projektet) og der kan argumenteres for, at forskellige metoder går på tværs af materialet. I min afgrænsning af feltet er adskillige kvantitative undersøgelser således blevet inddraget og videreudviklet. Flere af disse kvantitative undersøgelser har dannet baggrund for problemvalg og videre antagelser om sammenhænge i analyse- arbejdet (jf. kapitel 1). Undersøgelsens design står derfor på skuldrene af kvantitative undersøgelser, selvom jeg har valgt den kvalitative interview som forskningsmetode. Den primære empiri- indsamling, det kvalitative interview, fungerer derfor ikke som et modstykke til de kvantitative undersøgelser på området, men som et supplement.

Det vil sige, at jeg går i dybden med nogle af de problemstillinger som de kvantitative undersøgelser rejser.

Den valgte fremgangsmåde betyder imidlertid også fravalg af alternative metoder. På grund af de forholdsvis mange større kvantitative undersøgelser, der eksisterer på feltet holdninger til fagbevægelsen, har jeg valgt ikke at foretage en større kvantitativ undersøgelse selv, men fokuseret på dybdeforståelsen frem for repræsentativiteten i problemstillingen. Da min undersøgelse blandt andet har til formål at forstå meningssammenhænge om en gruppe yngre ufaglærte kvinders relation til fagforeningen KAD har interviewmetoden syntes mest hensigtsmæssig. Undersøgelsen her giver derfor primært et billede af en gruppe yngre ufaglærte kvinders relationer til det faglige fællesskab i KAD. Men sammenholdt med de kvantitative undersøgelses resultater og en videreudvikling af dem kan der tolkes på, hvilke tendenser som går igen, hvilke differentieringer der forekommer, og det kan forhåbentligt give et mere nuanceret billede af en kompleks virkelighed.

¹ Postpositivisme refererer til et metodologisk begreb, der forholder sig kritisk til den positivistiske forskningstradition. Indenfor postpositivisme opereres der ikke med et snit, men med mangfoldighed af tilgange og med åbne analyser (Staunæs & Bendix Petersen 2000).

² Det vil sige fokus på bevidsthed og tekster indenfor hermeneutik og fænomenologi.

³ Et cirkulært undersøgelsesdesign betyder at teori og empiri vil være i samspil og virke ind på hele processen med undersøgelsen. En forskningsproces kan forstås som en hermeneutisk cirkel, det vil sige en fremadrettet spiral, hvor forskeren nytænker, bygger videre de første forståelser, inddrager ny empiri og kommer frem til nye tolkninger (Andersen 1994:173-74).

⁴ Mænd og kvinder beskrives i universaliserende terminologi indenfor essensialismen. Her opfattes køn eller dele af kønnene som noget bestemt uafhængigt af tid og rum, det vil sige af den sociale kontekst (Widerberg & Taksdal (red.) 1992).

⁵ Jeg er med andre ord ikke ude på at 'måle' senmodernitetens virkning, men mit ærinde er at opstille nogle forventninger om sammenhænge, og en af disse er blandt andet, at træk fra senmoderniteten slår kraftigst igennem blandt de yngre fremfor de ældre ufaglærte kvinder.

⁶ Situeret viden betyder, at alle i en given forskningsproces er subjekter, der ser virkeligheden ud fra en bestemt position og ved at gøre os positionen bevidst og fremlægge den for læseren kan vi tilnærme os en form for objektiv viden.

⁷ Jeg har blandt andet læst arbejderkvindelitteratur af Gunhild Agger (1980), Brita Foged (1975) og Harriet F & Ditte Scharnberg (1986).

⁸ En naturlig gruppe refererer til en gruppe, hvor personerne kender hinanden i forvejen og deler noget af den samme hverdagsvirkelighed (Dahler- Larsen & Dahler – Larsen 1999:9).

⁹ En nærmere beskrivelse af fremgangsmåde og konkret undersøgelsesdesign findes i appendiks om datamaterialet sidst i afhandlingen.

¹⁰ I udgangspunktet var det min hensigt kun at interviewe de yngre ufaglærte kvinder på gulvet og ikke beskæftige mig med tillidskvinderne. Efter undersøgelsens start synes jeg dog, at tillidskvinderne udgjorde en interessant gruppe, fordi de repræsenterede en anden relation til fagforeningen KAD. Derfor valgte jeg også at inddrage denne gruppe.

¹¹ Ud fra livscyklusperspektivet opdeles livet i forskellige faser, og det er disse perioder som spiller afgørende ind på de værdimæssige orienteringer man har (Gundelach & Riis (red.) 1992). Med andre ord fokuseres der på, at værdier skifter i takt med skift i livssituation.

¹² Med generation mener jeg en inddeling i befolkningen i grupper ud fra alder. Generationsinddelingen opfatter således en generation som en mindre homogen gruppe, hvor specifikke karakteristika går sig gældende, som præger ens værdiorientering.

¹³ I denne forbindelse skal det siges, at den periode jeg opholdt mig på fabrikken var i december 1999. Samtalerne var derfor præget af snak om de to orkaner og om diverse juleforberedelser, og hvor meget hver enkelt så frem til en lang juleferie, fabrikken her har lukket mellem jul og nytår.

¹⁴ Men der var situationer, hvor mit normative og faglige jeg helt klart har lyst igennem, specielt i samtaler om politisk tilhørssted, for eksempel når en kvinde åbenlyst bekendtgjorde, at hun var racist. I denne situation var det svært ikke at blive provokeret!

¹⁵ Alle interview er optaget og udskrevet på bånd og i løbet af analyseprocessen har jeg udover gennemlæsningerne gennemhørt båndene flere gange.

¹⁶ Kvale mener det er umuligt at analysere så stort et materiale meningsfuldt og samtidig argumenterer han for, at så stort et materiale ofte afspejler manglende fokusering og stillingtagen til hvordan analysen skal struktureres før interviewene foretages (1994:177).

¹⁷ Indenfor den kvalitative metode synes der ofte at være krav fra det kvantitative ideal. Det er krav som objektivitet, reliabilitet, validitet og repræsentativitet. Simonsen (1995) har således skrevet om, hvordan hun til foredrag blev mødt med krav om at hendes resultater svære til en logisk- deduktiv videnskabsmodel.

¹⁸ Metodetriangulering refererer til brugen af flere metoder til at studere samme objekt. Fordelen ved brug af metodetriangulering er, at problemfeltet bliver belyst ud fra forskellige vinkler. Ulempen ved et sådan design er, at det ofte giver et statisk billede af forskningsprocessen. Metodetriangulering, der ofte beskrives med en trekant, er blandt andet blevet kritiseret af Richardson (1994) for at være en rigid måde at opstille en forskningsproces på, fordi der opereres med et fast objekt, der kan trianguleres. Hun åbner derimod op for at se en forskningsproces som en krystallisering af indfaldsvinkler (Kvale 1994:238).

Kapitel 3.

Traditionalitet, Senmodernitet og Forandringsprocesser

3.1. Indledning

Formålet med afhandlingen er at se på, hvordan overordnede sociale forandringsprocesser udfordrer forståelser af fællesskab og solidaritet, og om hvordan de eventuelt kommer til syne hos yngre ufaglærte kvinder. Jeg ønsker med andre ord at fokusere på de overordnede strukturer, og at se på de processer som influerer på arbejdslivet og de menneskelige vilkår. Nutidens moderne samfund er præget af sekularisering og en høj af grad differentiering, og det interessante er, om det kommer til udtryk i opfattelser og handlinger, eller om forandringsprocesserne ikke slår så kraftigt igennem som diagnoseerne spår?

Som udgangspunkt arbejder jeg med, at forandringsprocesserne på forskellig vis udfordrer forståelser og praksisser knyttet til fællesskab, arbejdsliv, identitet og solidaritet, men jeg er bestemt ikke overbevist om, at de påståede transformationsprocesser influerer lige meget på alle befolkningsgrupper og ej heller nødvendigvis har revolutioneret eksisterende forståelsesrammer. Til gengæld lægger jeg mig op af Ulrich Becks (1994) argument om, at der er sket en intensivering af transformationsprocesserne.

Det danske samfund er præget af såvel traditionelle som moderne værdier, og det kommer også til udtryk i orienteringer og opfattelser af fællesskab og solidaritet. Forskellige tænke- og levemåder sammensættes på kryds og tværs af orienteringerne. De forskellige værdiorienteringer kan dog være i modstrid, og det kan betyde en spænding mellem modernitet og traditionalitet også i de yngre ufaglærte kvinders liv. For spændingen består i, at de senmoderne vilkår ifølge diagnoseerne i stigende grad vil omforme det traditionelle islæt i vor kultur. I samfundet sker der hele tiden ændringer, men kun nogle af disse vil opfattes som brud med det bestående. Tradition refererer til sandheder og ritualer, der overleveres fra en generation til en anden (Calhoun 1994). Traditionsbegrebet anvendes derfor ofte til at betegne kontinuitet.¹ Ifølge Senmodernitets- teoretikerne er traditioner og normer er ikke længere mekanismer, der overføres passivt fra en generation til en anden. Traditioner kan dog fortsat ses som sociale institutioner, der eksisterer i det moderne, men traditioner er ikke bare noget der overtages. De er underlagt et refleksivt forhold, hvori vi mennesker kan undersøge, omfortolke og legitimere disse traditioner i relation til andre informationsstrømme, der eksisterer i det moderne samfund (Mørck 1998:57). Modernitet eller senmodernitet refererer derimod til en ikke deterministisk ramme men til diskontinuitet, hvor konstant transformation betyder udvikling af nye muligheder, samt modsætninger og konflikter (Bauman 1991; Bech 1994).²

3.1.1. Begrundelse for de teoretiske perspektiver i dette kapitel

De teoretiske perspektiver, som i det følgende vil blive præsenteret og diskuteret, bevæger sig på forskellige niveauer, men synes samtidig at hænge sammen, hvad jeg kort skal redegøre for.

I forhold til den overordnede diskussion om forandringsprocesser findes der en kompliceret debat og begrebsbrug, hvor der ofte refereres til tre hovedperioder. Det før- industrielle samfund (præmoderne), det industrielle samfund (moderne) og det post- industrielle samfund (post- moderne).³ Definitionerne er primært bundet op på, hvilken produktionsform, som har været og er dominerende og på en lineær opfattelse af historisk udvikling. Grundstrukturen med de tre hovedperioder har dannet skole for mange teoridannelser. Inden for hver periode er der blevet opstillet nogle grundlæggende kendetegn for produktion, arbejdsorganisation, social struktur og menneske- og natursyn. Det vil sige, at i hver epoke opereres der med teorier om fællesskabsdannelse og solidaritetsformer. Indenfor sociologien foregår der i øjeblikket en diskussion om, hvorvidt vi befinder os i et post- industrielt samfund eller i en overgangsfase mellem det post –industrielle og det industrielle samfund. Senmodernitets- teoretikerne placerer sig fortrinsvist i den sidste position, ligesom dette studie vil gøre det.

Senmodernitetsdiskussionen er for det første interessant fordi afhandlingens problemstilling bygger på en sammenstødtese. Det vil sige, at forandringsprocesserne sker løbende og sam- eksisterer med de hidtidige grundstrukturer, hvilket kan føre til sammenstød. For det andet bygger studiet på en præmis om, at træk og tendenser fra senmoderniteten udfordrer vores måde at leve på, hvilket kan være med til at forklare de yngre ufaglærte kvinders orienteringer i forhold til fællesskab og solidaritet.

I præsentationen af senmodernitet, trækker jeg på Ulrich Beck og Anthony Giddens, som er to af de sociologiske tænkere, der har beskæftiget sig overordnet med, hvordan senmodernitet blandt andet præger alle dele af livet. De generelle forandringsprocesser spiller også ind på arbejdsmarkedets organisering og struktur, hvilket flere forskere beskæftiger sig med (Zygmunt Bauman, Frederik Taylor, Rainer Zoll, Richard Sennett). Jeg vil bredt præsenterer disse teoridannelser for at få belyst, hvilke træk der kendetegner det arbejdsmarked de yngre ufaglærte kvinder er ansat på. Under præsentationen diskuteres de overordnede forandringsprocesser i relation til det moderne danske arbejdsmarked, hvor strategierne om Human Resource Management (HRM) og det udviklende arbejde (DUA) blandt andet gør sig gældende. Jeg læner mig derfor op af den position, der mener (Neergaard & Stubbegaard (red.) 2000; Beck 1999; Christiansen et al.1998), at for eksempel tiltag som HRM må ses i relation til de overordnede forandringsprocesser i samfundet, og derfor præsenteres de her. Som afslutning på kapitlet trækkes diskussionerne om de overordnede forandringsprocesser i arbejdslivet frem til en konkret diskussion om deres rækkevidde i en dansk kontekst. I diskussionen præsenteres kort specielle særtræk ved den danske model for velfærdsstat og arbejdsmarked (Jesper Due;

Jørgen Steen Jensen; Carsten Strøby; Koch- Nielsen; Peter Nielsen) som kan spille afgørende ind på forandringsprocessernes gennemslagskraft.

På denne baggrund ser opbygningen af kapitlet således ud. Først indkredses, hvad der ligger i termen senmodernitet. Dernæst indkredses hvordan forandringsprocesserne på arbejdsmarkedet i retning af fleksibel kapitalisme og strategierne om human resource management og det udviklende arbejde kan præge den danske kontekst. Kapitlet afrundes med en diskussion om forandringsprocessernes rækkevidde og med en præsentation af de grundantagelser, som vil blive inddraget senere i analyserne.

3.2. Senmodernitet som samfundsdiagnose

I de seneste år har der været en livlig debat om, hvordan man skal karakterisere nutidens kultur, leveformer og sociale og politiske organisering. Denne har særligt gået på hvilke udviklingstræk, der kan siges at være af størst betydning, og dermed meningsbærende i forhold til en generel samfunds-karakteristik. Diskussionen har manifesteret sig i en strid om, hvilken etikette man har kunnet sætte på nutidens samfund. Der har været et utal af varianter; 'post-moderne', 'post-industrielle' og 'post-traditionelle'. Overordnet mener de 'post'- orienterede retninger (Crook, Pakulski og Waters 1992:41), at nutidens samfund er præget af en kompleksitet, foranderlighed og hurtighed, som betyder et opgør med det traditionelle industrisamfund, herunder en kultur og videnskab der bygger (-de) på fremskridt, emancipation eller oplysning. I følge den franske filosof Jean-Francois Lyotard [1924-1998] (1982) er der sket en kulturel splittelse, og da det er kulturen som legitimerer de sociale samfundsstrukturer og organisationsformer, mister disse strukturer deres evne til at være forpligtende samlende fællesskaber. Fremkomsten af post-moderniteten (vil) dermed influere på alle niveauer i samfundet. Det vil også sige i forhold til den menneskelige interaktion, kommunikation og organisering. De post- orienterede teoretikere er dog langt fra alene om at sætte etikette på det moderne samfund. Giddens tager afstand fra lanceringen af post-modernitetstermen, fordi han mener, at den moderne epoke endnu ikke er overstået. Giddens mener, at de udviklingstendenser, som får folk som Lyotard til at tale om post-modernitet, snarere er radikaliserede konsekvenser af træk, som er iboende i det moderne samfund (Giddens 1994:10-11).

Det er dog ikke kun i de sociale institutioner, at den moderne verden adskiller sig fra alle tidligere, men i allerhøjeste grad i *modernitetens dynamik*. Der er tre hovedforklaringer på denne dynamik: *Adskillelse af tid og rum, sociale systemers udlejring og det moderne samfunds refleksivitet*. I det senmoderne samfund sker der det, at tiden bliver udtømt, da den ikke længere knytter sig til rum. Den moderne teknologi og organisering har betydet, at det er muligt at være i samme rum uden at være på samme sted. Og flere og flere moderne organisationer forbinder det lokale med det globale gennem en koordinering på tværs af tid og rum (Giddens 1994:22-26). Modernitetens dynamik er kendetegnet ved to andre forhold udover tid og rum adskillelsen. I det præmoderne samfund var sociale institutioner

og handlinger forankret i lokale kontekster. I samfund, der er præget af senmodernitet, bliver de sociale relationer udlejret (disembedding), det vil sige løftet ud af den lokale interaktionskontekst og bliver restruktureret på tværs af tids-rum-afstanden (Giddens 1994:26). Den sidste faktor som kendetegner dynamikken er refleksiviteten. I alle kulturer har man ændret på de sociale praksisser, men først i moderniteten bliver ændringerne radikaliseret på en sådan måde, at de angår alle aspekter af det menneskelige liv. I senmoderniteten står praktisk talt alt til refleksion og til at ændre (Giddens 1991:84). Refleksiviteten optræder ikke kun på samfundsniveau, men er også et fundamentalt træk i aktørernes handlen (Giddens 1991:38). Dette betyder, at individet hele tiden reflekterer over sine handlinger, motiver og hvilke konsekvenser det har. Således ligger intet i princippet fast, når det drejer om, hvordan vi skal handle i bestemte situationer. Kravet om konstant refleksivitet betyder, at den enkeltes vidensgrundlag bliver afgørende. For på grund af det foranderlige og modsætningsfyldte samfund, som Giddens sammenligner med en løbsk Jagannathvogn⁴, er samfundet i dag præget af mindst lige så mange risici som muligheder. Livsmuligheder bliver i stigende grad et spørgsmål om, hvorvidt den enkelte har adgang til og er placeret i forhold til de nye kommunikationsstrukturer. Det bliver et spørgsmål om den enkeltes ressourcer, viden og håndtering af forskellige og komplekse valgsituationer i dannelsen af sin egen livsbiografi.

Ulrich Beck (1992) karakteriserer den moderne udvikling som overgangen fra industrisamfundet til risikosamfundet. Risici opstår i større grad globalt og kommer ikke til os "ude fra", men er i stigende grad risici vi selv er med til at producere. Den stigende usikkerhed og foranderlighed i samfundet må ses som menneskeskabte. Ifølge Beck er det forandringer på arbejdsmarkedet, som er den primære drivkraft i selve transformationsprocesserne. Der er forskellige aspekter ved arbejdsmarkedet, som indvirker på denne proces. Kravet om mere uddannelse, der betyder valg og planlægning af karrieren. Uddannelse bliver vigtig, fordi den skaber mulighed for selvopdagelse og refleksiv viden. Mobilitet kommer til at spille en større rolle, og der er tale om såvel fysisk som åndelig villighed til at bevæge sig og tilpasse sig. Arbejdsmarkedet vil i større grad bygge på, at arbejdstagers kvalifikationer er udskiftelige. Individet må derfor forberede sig og i stigende grad fremhæve og sælge sig selv på individualitet.

3.2.1 Individualisering i relation til klasse og køn

Flere af de klassiske sociologer som Karl Marx [1818-1983] og Émile Durkheim [1858-1917] var inde på, at individualisering ville blive et gennemgående træk i udviklingen af det moderne samfund. Individualiseringsprocessen er da også et kulturelt træk både Giddens (1991:1994), Beck (1992) og Thomas Ziehe (1989) peger på i et samfund præget af senmodernitet. I lyset af de sociale forandringsprocesser bliver hvert individ i stigende grad friset fra industrisamfundets sociale former som; klasse-, køns- og familiemæssige roller, normer, værdier og traditioner. Frisættelsen indebærer muligheden for og kravet om selv at skabe mening med sit livsforløb. Frisættelsen betegnes som et proces med tre led.

1). Frisættelse fra traditionelle moderne organisationsformer (disembedding), 2). Tabet af sikkerhed, og 3). Reetablering af nye sociale organisationsformer (reembedding) (Beck 1992:127-128). Det er vigtigt at fastslå, at individualisering ikke er ensbetydende med total frisættelse. Social arv og kønsrelationer har fortsat en betydning, men i mindre omfang end tidligere. En proces med større individualisering skaber ofte et ambivalent eksistensvilkår, fordi det både frisætter én til selv at udforme ens livsforløb og samtidig kan frisættelsen ofte være en belastning, fordi alt er til refleksion og forhandling.

En udvikling præget af individualisering understøttes af velfærdsstigningen og uddannelsesniveauet i de vestlige samfund, hvor arbejderklassen bliver mindre og middelklassen vokser. Individualiseringens tendenser fører ifølge Beck (1992) til en gradvis frisættelse af klassebindingen, der hænger sammen med, at hidtidige klasseidentiteter opløses. De subjektive opfattelser af ulighed er ændret i lyset af stigende materiel levestandard og i lyset af velfærdsstatens sikkerhedssystemer. Beck (1992:88) taler om en kapitalisme uden klasser, hvor der fortsat vil være ulighed. Uligheden bliver dog i stigende grad anskuet individuelt og konflikter og identiteter udspringer ikke længere af socialt klassesforhold. Stigende opsplitning og differentiering betyder opløsning af klassesforhold og klassebevægelser. Det politiske interesselandskab er derfor ikke så fast som under industrisamfundets politiske system, hvor en arbejder som regel var socialdemokrat. Pluraliteten betyder at de politiske partier og de store interesseorganisationer, som fagforeningerne ikke i samme omfang kan samle interesser og konflikter i bestemte kasser, men i større grad må tænke i differentiering (Andersen G. 1998:120).

Aftraditionaliseringen er et gennemgående element i udviklingen mod senmodernitet og spiller også ind på kønsrelationer og familieformer. Ifølge Beck (1992) sker der en frisættelse af kvinder og mænds roller i familien i takt med aftraditionaliseringen. Frisættelse af kønsbaserede roller og traditioner gør sig specielt gældende for yngre generationer. Kvinderne i den vestlige verden har igennem de sidste årtier erfaret en økonomisk og juridisk uafhængighed af mænd. Den stigende differentiering og rollepluraliteten skaber mulighed for at nedbryde stereotype forestillinger om kønsidentiteter, og nye mangfoldige former for forskelle i kønsidentiteter kan derfor krydse hinanden (Moore 1993). Men forandringerne er igen ambivalente. Kirsten Drotner (1993) beskriver, hvordan unge kvinder må udvikle en dobbeltidentitet. En selvidentitet, der på en gang rummer moderskabet og parforholdet og rummer identifikation med arbejdslivet. De unge kvinder skal på en gang lære at håndtere de senmoderne muligheder og samtidig acceptere en fortsat kønsbestemt struktur (Drotner 1993:13-16).

Kønskampens scene er ifølge Beck (1992) flyttet fra det offentlige rum og ind i familien. I familien er der to parter i hverdagsforløbet at tage hensyn til, og det er i større grad op til den enkelte familie at forene arbejdsmarkedets krav om fleksibilitet og mobilitet med familiens

velvære. Familiens indretning og organisering er altså ikke i samme grad underlagt traditionelle forventninger, hvilket både skaber nye muligheder og nye konfliktpotentialer.

3.2.2. En bevægelse fra identitet til selvidentitet

Det refleksive element griber også ind i forhold til individets identitetsdannelse. Traditionernes forskrifter er ikke længere nok i skabelsen af identitet. Identitet er en tilegnelse, og refleksiviteten er i større grad blevet knyttet til dannelsen af selvidentitet (Ulrich 2001:479). Identitet er ikke noget der gives, men noget som individet tilegner sig og oprettholder gennem skabelsen af livsprojektet. Individets livsforløb bliver med Giddens (1991) begreber fastlagt gennem individets refleksive livsplanlægning. I mere traditionelle samfund blev individet i større grad født ind i en position, hvor ydre forhold var betydende for identiteten. Bestemte fællesskaber, normer og identiteter gik i højere grad i arv fra en generation til en anden. I et samfund præget af senmodernitet er individet i større grad friset til selv at vælge og skabe sig selv.

Det moderne menneske fødes ikke i samme omfang som tidligere ind i bestemte fællesskaber, som eksempelvis landsbyfællesskabet eller klassefællesskabet. Det er til gengæld op til den enkelte at vælge og skabe fællesskaber med andre. Et grundvilkår under senmoderniteten er, at fællesskaber er ustabile og flygtige. Fællesskaber opstår spontant i korte og længere perioder, på tværs af skel mellem køn og klasse og nationale grænser. Individualiseringsprocesserne indebærer ifølge blandt andet Giddens (1998) og Bauman (1998a,b) ikke kynisk egoisme, men nærmere individualitet forstået således, at den enkelte forbeholder sig retten til at være sig selv, men samtidig erkender nødvendigheden af andre og af fællesskaber. Udviklingen af individualisering i det moderne samfund udelukker derved ikke dannelsen af solidaritetsrelationer. Ifølge Ben Valkenburg (1995) og Rainer Zoll (1995) er individualismen også et resultat af de ændrede betingelser for identitet. Den enkeltes livsbane og identitet er ikke længere udstukket fra fødslen. Identitet er noget man er med til at skabe især i relation til arbejdet. Det kollektive element i blandt andet arbejderkulturen får et mere individuelt udtryk, men det er ikke ensbetydende med fravær af opbakning og støtte til fællesværdier (Madsen 1997: 88).⁵

3.2.3. Tre tendenser på baggrund af senmodernitet

Et samfund influeret af senmodernitet er præget af diskontinuitet, hastighed i de sociale forandringer og refleksivitet som en eksistensvilkår. Sammenfattende er der forskellige tendenser ved vores nutid, som synes at udfordre hidtidige forståelser af arbejdsliv, fagligt fællesskab, solidaritetsbånd og køn. Grundlæggende kan forandringsprocesserne sammenfattes i tre tendenser, der her vil blive fremstillet i form af teser:

1). Tesen om aftraditionalisering, det vil sige det posttraditionelle element. Ensartetheden i samfundet synes at være udfordret af øget pluralisme og kompleksitet. Den enkelte er i sti-

gende grad frisat fra traditionelle tolkningsmønstre. Livsbaner er ikke i samme grad overleverede, og man har for eksempel ikke de samme klassebundne forhold til politik og arbejdsliv som tidligere. Traditionelle forståelsesrammer og betydningssystemer synes udfordret og kan præge opfattelser af kategorierne køn og klasse. Hittidige fællesskaber synes derfor udfordret af aftraditionaliseringen, og det nye er organisering via mindre forpligtende netværk.

2). Tesen om stigende individualisering i udviklingen mod det post-industrielle samfund. Individualiseringen giver både muligheder og på samme tid begrænsninger. Individualiseringen er derfor ambivalent, fordi den må ses som både et frisættende og belastende betingelse, hvor refleksivitet bliver et eksistensvilkår som konstant synes udfordret af fravalg og risici.

3). Tesen om at alt kan lade sig forme og om det enkelte menneskes ansvarlighed for egen livssituation. Forestillingen om at alle livsmuligheder står åbne i forskellige faser. Det enkelte individ er derfor selv ansvarlig for sit eget livsprojekt og for at iscenesætte sit liv gennem konstant refleksivitet i livsplanlægningen. Det enkelte individ er derfor også ansvarlig for egen mis-management (formbarhedstesen) (se endvidere Mørck 1998).

Disse teser vil jeg senere sammenholde med det empiriske materiale og se om det er muligt at spore tendenserne blandt de yngre ufaglærte kvinder. Dikotomien traditionalitet og modernitet er en vanskelig størrelse at anvende, men jeg vil alligevel med inspiration fra Yvonne Mørck (1998) bruge de to begreber som analytiske kategorier. I min analytiske tilgang kan træk fra traditionalitet og senmodernitet godt være sameksisterende størrelser, der præger de yngre ufaglærte kvinders orienteringer på forskellig måde.

3.3. Bevægelsen væk fra industrisamfundet

Nutidens samfund er ligeledes præget af transformation i forhold til produktionslivet. Ændringer i erhvervsstruktur, arbejdsorganisation og udviklingen af ny teknologi har betydet, at man taler om en bevægelse væk fra industrisamfundet mod et mere internationalt service- og informationssamfund, hvor nationalstaternes grænser er mere flydende (jf. Boje & Nielsen 1993). Industriproduktion er fortsat en del af erhvervsstrukturen, men spiller ikke længere den altovervejende rolle.

Under industrisamfundets storhedstid var der bestemte former for produktionstyper og arbejdsorganiseringer. I begyndelsen af 1900-tallet og frem til cirka 1960'erne var et fremherskende princip i den industrielle sektor baseret på Taylorisme eller Fordisme (Bevort et al. 1992). Kendetegnet for produkterne var, at de var ens, de var standardiseret, så de kunne masseproduceres. Scientific Management (Taylorisme) er en organisationsteknologi og en ideologi, der stammer fra Frederik W. Taylor [1856-1915]. Hovedbudskabet i tankegangen var at opdele komplekse arbejdsprocesser i flere simple arbejdsgange, som enhver kunne

udføre. Disse principper betød, at ledelsen ikke var tvunget til at oplære folk og heller ikke var særlig afhængig af arbejdskraften. I Scientific Management (taylorisme) var numerisk fleksibilitet den dominerende form. John Atkinson (1985) definerer numerisk fleksibilitet som den antalsmæssige regulering af arbejdsstyrken i forhold til arbejdsmarkedet. Funkti-onel fleksibilitet defineres derimod som den interne rokering af personale mellem forskellige arbejdsfunktioner. Det, der ligeledes kendetegner det tayloristiske produktionskoncept, er forskydningen af magtforholdet i ledelsens favør, fordi arbejderne fratages magten over arbejdsprocessen. Arbejdsorganisationen er hierarkisk opbygget. Mange arbejds-sociologi-ske undersøgelser har påvist, at arbejdsdesignet i Scientific Management betød, at arbejdet for arbejdstager blev monotont, opslidende og meningsløst (Merkle 1980; Bendix 1974).

I det traditionelle industrisamfund er sammenhængskraften ifølge Durkheim knyttet til arbejdsdelingen (1984). Bauman mener, at nutidens senmoderne samfund kan karakteriseres som et konsum-samfund, hvor forbrug er integrationsmekanismen fremfor arbejdet (1998b:23ff).⁶ I det senmoderne konsumsamfund sker der nemlig ændringer i de oprindelige normer knyttet til industrisamfundet og i selve arbejdet. Det ser ud som om arbejdet under senmoderniteten har ændret betydning og karakter. Arbejdet drejer sig ikke længere kun om overlevelse, men er en af de vigtigste kilder til identitet og status.⁷ Bauman mener, at i konsumsamfundet vil arbejdet ændre karakter til en form for "forbrugeræstetik".⁸ Arbejdet under industrisamfundet bygger på moralske principper om, at enhver skal yde for at kunne nyde og kontinuerligt stræbe efter mere, og selve anerkendelsen af arbejdet består i udløsning af løn og knytter derved an til markedets princip om køb og salg. Under industrisamfundet var arbejdet fokuseret mod form, ikke indhold, og det vil med andre ord sige, at der lå en indirekte ligeværdighed mellem forskellige former for arbejde. Gennem arbejdet var den enkelte med til at gøre sin pligt i samfundet og blev derved en del af fællesskabet. Under industrisamfundet besad alle former for arbejde selv meget rutinemæssigt arbejde en værdighed, mens forbrugeræstetikken betyder, at jobs uden oplevelsesorienteret tilfredsstillelse er blottet for værdi. I denne forbindelse taler Bauman (1998b) om to kategorier af jobs; de "spændende" og de "kedelige". Sidstnævnte er de standardiserede og rutinerede jobs, for eksempel ufaglærte kvinder i industrien. Disse anses for at være usle og kedelige jobs, fordi de ikke som de spændende jobs giver mulighed for oplevelser, selvrealisering og udfordringer (Bauman 1998b:32-33). I sammenhæng med ændringerne af arbejdet, har Bauman den pointe, at det bliver sværere og sværere at definere, hvad et arbejdsliv indebærer og hvad en god arbejder er.

3.4. Det moderne arbejdsmarked i relation til fleksibel kapitalisme

Nutidens senmoderne arbejdsorganisering og produktionstype er blevet betegnet med flere etiketter, som post- industrielt, globaliseret eller som fleksibel kapitalisme. Jeg vil her forsøge at afklare nogle af termerne og beskrive, hvilke transformationsprocesser der tales om. Overgangen fra et tayloristisk industrisamfund til nutidens samfund har været præget af en række udviklingstendenser som på forskellig måde ser ud til at ændre betingelserne

for arbejdsliv og dannelse af arbejdsidentitet. Markedet har ændret karakter i takt med den stigende politiske internationalisering og globale og regionale samhandel. I 1990'erne har der været stor debat indenfor samfundsvidenskaberne om globaliseringens rækkevidde, muligheder og konsekvenser.⁹ Globalisering betyder ikke en erstatning af det lokale, men giver samfundet en foranderlig og flydende karakter (Bauman 1998a).

Richard Sennett (1998) ser på, hvordan de strukturelle ændringer spiller sammen med de individuelle vilkår. Omdrejningspunktet for hans teori er begrebet fleksibel kapitalisme. Fleksibel kapitalisme er kendetegnet ved en form for nyliberalisme, hvor teknologisk innovation, frie kapitalbevægelser, multinationale selskaber og øget investering på finansmarkeder og global samhandel fungerer i et samspil. Den nye form for kapitalisme drives frem af en utrolig acceleration, hvor produktionsbetingelserne ændrer sig hurtigt. Der findes tre kodeord som præger det transnationale moderne arbejdsmarked: Deregulering, mobilitet og fleksibilisering. De nationale arbejdsmarkedssystemer er i forskellig grad præget af privatisering, reorganisering og downsetting i produktionen.¹⁰ Deregulering refererer til en udvikling mod større autonomi og mindre "rigide" institutioner. Reorganisering referer til en tendens mod netværksdannelse fremfor standardiserede hierarkier. Det vil sige, at fællesskabsformerne knyttet til arbejdsmarkedet også er under forandring.

Tilstedeværelsen på nutidens arbejdsmarked forudsætter i højere grad end tidligere, at individet er mobilt, når det gælder job, arbejde og bosted, samt ansættelsesforhold. Der tales om en udvikling i retning af det fleksible menneske. Fleksibilitet kan udtrykkes som et paradoks: På den ene side skabes der på kort sigt større frirum og større jobudfoldelse, på den anden side betyder fleksibilitet på lang sigt ikke nogen frihed, men at den enkelte arbejder er bundet op på fornyelse, forandring og på risici. På et arbejdsmarked under den fleksible kapitalisme, hvor tid er adskilt fra rum, hvor krav om mobilitet og flygtighed præger vilkårene, bliver det magt at kunne bevæge og engagere sig let, for derefter at kunne flygte lige så hurtigt. Bauman siger, "power to control is power to escape" (1998a). Bauman peger på, at den nye magtforståelse hænger nøje sammen med den ansvarsetik, der præger de sociale relationer, der er jo "ingen grund til at engagere sig, hvis undvigelsen kan klare det" (1999:18).

Sennett (1998) argumenterer ligeledes for, at en øget fleksibilisering i produktionen ikke vil føre til mere engagement, nærmest tværtimod, fordi fleksibilitet ofte indebærer nye risici og ændringer af de sociale relationer. Problemet er ifølge Sennett, at et arbejdsmarked præget af træk fra fleksibel kapitalisme ikke giver meget plads til fællesskabsdannelse og opbygning af tillidsrelationer. Usikkerhed er ifølge Sennett (1998) noget den enkelte må lære at leve med i hele sit arbejdsliv, og det kan betyde en udvikling væk fra kontinuitet og lineær arbejdslivsfortælling. Et arbejdsmarked præget af fleksibel kapitalisme fratager i værste situation mennesker de erfaringer, som kræver tid. Den tid man har sammen med hinanden til at udvikle gensidig uformel tillid mindskes, og det kan betyde at arbejdsrelati-

onerne bliver overfladiske (Tanggaard Andersen 2001a:442). Ændringen i forpligtelsen overfor hinanden kan i yderste konsekvens ændre på arbejdsidentiteten og identifikationen med arbejdet og heri lægger faren for nedsmeltning af den enkeltes personlighed (Sennett 1998).

Ovenstående teorier opstiller altså nogle vilkår for nutidens arbejdsmarked, som kan sammenfattes med ord som mobilitet, fleksibilitet, omstillingsparathed, selvstændighed og udvikling af den enkeltes kompetencer. Flere af disse begreber og principper optræder indenfor den moderne ledelses- filosofi Human Resources Management (HRM), der har haft en stor indflydelse på arbejdsmarkedet i 1980'erne og 1990'erne.

3.5. Human Resources Management- tilgangen

Der findes ikke en samlende definition af, hvad HRM præcist dækker over, men termen har generelt opnået en stor udbredelse, og jeg vil fokusere på hovedtrækkene. Udgangspunktet i ledelsesfilosofien HRM er, at den enkelte medarbejder besidder ressourcer som er afgørende for virksomheden. Sigtet med HRM- tilgangen er at øge evnen til fleksibilitet, at skabe bedre konkurrenceevne og øget vækst, samt at agere hurtigere på markedets krav. Virksomhedernes overlevelsesmuligheder afhænger i stigende grad af evnen til at kombinere moderne teknologi med en effektiv udnyttelse af medarbejdernes potentiale (Bevort et al.1992:13). Der er fire hovedbegreber i HRM: Integration, commitment, fleksibilitet og kvalitet (Guest 1987). Integration er en af de centrale intentioner, og hermed menes, at der skabes en sammenhæng mellem arbejdsgiver og arbejdstagers interesser og mål (Poole 1990). Personalepolitikken bliver derfor ofte en del af virksomhedens overordnede strategi og kobles til forretningsstrategien. Commitment refererer til skabelsen af motivation og værdimæssig tilslutning, ledelsesværktøjet er her at give mere ansvar og indflydelse gennem en fladere organisationsstruktur og ved opbygning af teams. Fleksibilitet har, som det tidligere blev nævnt, forskellige betydninger og kan udmøntes på forskellig måde, men omfatter for den enkelte arbejder omstillingsparathed og mulighed for et mere fleksibelt arbejdsliv. Kvalitet retter sig både mod produktionssystemet og mod en løbende udvikling af de menneskelige kompetencer i virksomheden. Pernille Bottrup og Helge Hvid (1995) definerer HRM ud fra fire forhold: Regelstyring erstattes af mål og visioner, commitment dannes gennem øget information og kommunikation om virksomhedens fremtidige mål og udviklingspotentiale. Organisationskulturen ændres gennem involvering, færre hierarkier, opløste faggrænser og teambuilding i virksomheden og endelig foregår der en bevægelse fra kollektiv fastlæggelse af løn- og arbejdsvilkår mod mere individuelle kontrakter (se endvidere Navrbjerg 1999).

De ansatte betragtes ikke som i Taylorismen som en simpel produktionsfaktor, men som en aktør der kan virke styrende i organisationen (Bevort et al.1992). Peter Nielsen (1999) og Agi Csonka (2000) påpeger, hvordan virksomhedernes krav til kvalifikationer er steget i takt med tiltag i retning af HRM. Den enkelte skal være hurtig til at omstille sig, være god

til samarbejde og kommunikation, skal kunne tackle kravet om fleksibilitet og øgede faglige kvalifikationer. Når arbejdet i større grad uddelegeres, for eksempel i selvstyrende grupper, stiller det nye krav til ansvarsfølelsen overfor virksomheden og fordrer samtidigt at kunne arbejde selvstændigt i hver enhed. Bag principperne i HRM ligger en idé om at integrere og fremme gensidighed og ansvar i et samspil mellem over- og underordnede. Det vil sige, at alle ledere skal fungere som personaleledere. De klassiske hierarkier og konfliktlinjer i en tayloriansk sammenhæng forsøges derved nedbrudt.

HMR- tilgangen har været kritiseret fra flere sider. Her vil jeg blot nævne nogle af disse kritikpunkter. Industrial Relations-forskere er kritiske overfor den nye management-teori, fordi den synes at ignorere faglige organisationers betydning og mulige indflydelse. Management-teorien er blevet beskyldt for at arbejde for tiltag, der eliminerer opbakningen til det faglige fællesskab ved i stigende grad at individualisere løn- og arbejdsvilkår (Navrbjerg 1999:135). Spørgsmålet er i denne forbindelse om arbejdstager på grund af disse tiltag i højere grad knytter sin loyalitet og engagement til virksomhedsfællesskabet frem for til de faglige organisationer? Dette spørgsmål vil senere blive diskuteret nærmere i analysekapitlerne. Der har også været kritik af HRM- tilgangen ud fra en kønsvinkel. Problemet for Linda Dickens (1998) er, at disse management- tiltag kan resultere i en stigende ulighed mellem kvinder og mænd på virksomheder. For det første anskues arbejdere kønsneutralt, og det giver problemer, for alle organisationer er kønnede. For det andet fordrer disse tiltag ofte yderligere engagement i virksomheden, og for det tredje viser det sig konkret at det ofte er normen, at hver enkel medarbejder arbejder udover normen. Disse krav kan kvinder have sværere ved at efterleve på grund af hovedforpligtelsen i familie- regi. Kvinderne stilles derfor fortsat ringere på arbejdsmarkedet, fordi de generelt har hovedansvaret for omsorgsdelen og derfor ikke i samme grad som mænd kan tilpasse sig virksomhedens tiltag.

3.6. Strategierne om det udviklende arbejde (DUA)

Som modtræk til HRMs ledelsesfilosofi lancerede de faglige organisationer, specielt LO, konceptet "Det udviklende arbejde".¹¹ Hensigten med det udviklende arbejde var at udvikle arbejde, produkt, miljø og "det hele liv" i en sammenhæng.¹² Fagbevægelsens strategi bygger på at modvirke ledelsens satsning på konkurrence mellem ansatte og i stedet på at fremme arbejde for produktionsudvikling, der bygger på solidaritet, fællesskab og lighed (Landsorganisationen i Danmark 1991:14).¹³ Det udviklende arbejde rummer forskellige dimensioner: Arbejdslivet skal være præget af tryghed i ansættelsen, af demokratisering, af større autonomi, mening og spændvidde i arbejdsopgaverne, af efteruddannelse, indflydelse på produktionskonceptet og skabe bedre sammenhæng til fritidslivet (Bottrup 1992). Udviklingen af det gode arbejde skal forenes med virksomhedens ønsker om at forbedre konkurrenceevnen gennem kvalitet og fleksibilitet og med samfundets ønsker om udvikling af økonomi, miljø og levevilkår (Bottrup & Hvid 1995). Det findes ikke en bestemt

praksis for implementering af konceptet, men det udviklende arbejde afhænger af den konkrete virksomhed eller organisation.

Det, der adskiller strategien om det udviklende arbejde fra HRM -tilgangen er, at omdrejningspunktet er de ansattes interesser, krav og behov. Det overordnede mål er derved at forbedre de ansattes arbejde. En kritik af DUA har været, at ideen i det udviklende arbejde også bygger på en konsensusorientering, hvor ledelse og ansatte forventes at have samme interesser. En anden kritik som har været rettet mod strategien er, at det rummer en for bred og upræcis definition, der er svær at føre ud i praksis (Csonka 2000:203-205).¹⁴ Det udviklende arbejde er en idealtipe, der kan være svær at realisere. Et positivt element for Industrial relations-forskere er til gengæld, at visionen og strategien om det udviklende arbejde indfanger de faglige aktører som HRM- tilgange ikke gør. Det interessante ved konceptet om det udviklende arbejde er, at arbejdsgiver- siden i Danmark ikke har været uinteresset i strategien, og derfor har konceptet fået en stadig større betydning på det arbejdspolitiske område.¹⁵

3.7. Forandringsprocessernes rækkevidde i en dansk kontekst

Den danske kontekst har en afgørende betydning i forhold til forandringsprocessernes rækkevidde og gennemslagskraft. Både de nationale politikker og internationale påvirkninger af det danske samfund vil influere på hvordan senmoderne forandringsprocesser sætter sig igennem. Forhold som det danske velfærdsstatssystem, den danske arbejdsmarkedsmodel, med det kollektive aftalesystem, og den danske erhvervsstruktur spiller således en rolle for forandringsprocessernes rækkevidde i Danmark.¹⁶

Den danske velfærdsstat er bygget op efter en universalistisk model. Finansieringen af de sociale udgifter sker gennem en solidarisk skatteindbetaling, og de sociale rettigheder i velfærdsstaten bygger på universelle principper, som tildeles individet (Koch-Nielsen 1996, se kapitel 1). Den danske velfærdsstats fokusering på lighed skaber et socialt sikkerhedsnet, som igen spiller ind på forandringsprocessernes rækkevidde i en dansk kontekst. Velfærds-systemet vil øve en modificerende virkning ligesom systemet har gjort det under udviklingen af selve industrisamfundet. Men systemet er som bekendt også i de sidste 10-15 år kommet under større pres udefra, idet både globaliseringen i almindelighed og den europæiske integration, herunder det indre marked og valutasamarbejdet, betyder, at det politiske system i Danmark har fået mindre handlefrihed, bl.a. når det gælder finanspolitikken eller socialpolitikken.

Arbejdsmarkedsmodellen har også en afgørende betydning, når det drejer sig om i hvor stor udstrækning, forandringsprocesserne har influeret og vil influere Danmark. Den danske arbejdsmarkedsmodel har fire gennemgående karakteristika: 1). Et organiseret arbejdsmarked for både lønmodtagere og arbejdsgivere.¹⁷ 2). Centraliserede forhandlingsrunder, hvor overenskomster vedtages hvert andet år. 3). Et konsensusbaseret forhold mel-

lem organisationerne og relativt lavt niveau af konflikter. 4). Alt reguleres aftalemæssigt gennem overenskomstsystemet og den danske model bygger på et voluntaristisk system med en begrænset lovgivningsmæssig regulering sammenlignet med andre europæiske lande (Due et al. 1993:13-14).¹⁸ Den danske arbejdsmarkedsmodel er karakteriseret ved princippet om ”centraliseret decentralisering”, det vil sige at overenskomst- rammerne fastlægges centralt, men udfyldes i stigende grad på de forskellige virksomheder.

Danmark har sammenlignet med andre lande et stabilt aftalesystem, men den danske model er dog presset fra flere sider. Trykket udefra eller oppefra er antydnet ovenfor, og især indenfor EU er der et pres i retning af, at aftalesystemet kan blive erstattet / afløst af en regulering af arbejdsmarkedets forhold, der i højere grad kommer til at foregå gennem lovgivning. Jeg vil dog her koncentrere mig om presset fra neden, fra virksomhedsniveau. Når det gælder tiltag vedrørende større fleksibilitet i arbejdsorganiseringerne er der ofte behov for større frihed i aftaleindgåelsen. De nye arbejdsorganiseringer med individualiserede jobbeskrivelser, løn- og kommunikationsforhold og større personligt ansvar kan med tiden ændre relationen mellem ansat, ledelse og faglig organisation, og der er sket en væsentlig decentralisering af aftalesystemet, hvor forhandlingerne i dag i højere grad er blevet lokale (Navrbjerg 1999:24-25). Det individuelle element i arbejdsorganiseringerne under HRM stiller spørgsmålstejn ved om virksomhederne og medarbejderne i fremtiden har behov for de faglige organisationer.¹⁹ Og hvis der rejses tvivl om de faglige organisationers funktion stilles der samtidig spørgsmålstejn ved det overenskomstsysteem, som eksisterer i dag.²⁰ I det lys har de overordnede forandringsprocesser, eksemplificeret ved nye ledelsesfilosofier, en mulighed for at præge de nationale styringsmodeller.

Et tredje spørgsmål i forbindelse med den danske kontekst er, hvor fremskreden HRM-strategien egentlig er i det danske erhvervsliv? Da ledelsesfilosofien endnu er forholdsvis ung, eksisterer der ikke mange undersøgelser af HRMs gennemslagskraft på danske virksomheder.²¹ HRM- metoder er primært gearet til store virksomheder, og det bør huskes, at små og mellemstore virksomheder udgør ryggraden i dansk erhvervsliv - kun cirka 1% af de danske virksomheder har flere end 100 ansatte (Larsen, H. 2000:26-27). De små og mellemstore virksomheder er meget afhængige af deres menneskelige ressourcer, men Henrik Larsen (2000) må alligevel konkludere, at i en dansk kontekst kan HRM- modeller være svære at anvende, hvis ikke de små og mellemstore virksomheder videreudvikler konceptet til denne virksomhedstype. Dette vil de til gengæld være tvunget til af hensyn til deres fremtidige placering på det transnationale marked. Nielsen (1999) viser på forskellige måde, at principperne i HRM da også er ved at vinde frem i arbejdsorganiseringen i danske virksomheder. Tiltag som arbejde i selvstyrende grupper, kompetenceudvikling, individuelle jobbeskrivelser og lønforhandlinger og krav om øget fleksibilitet, er alle dimensioner, som peger i retning af arbejdsorganiseringer præget af HRM. Spørgsmålet er så om disse tiltag på sigt kan føre til fagbevægelsens vision om det udviklende arbejde, og i hvert fald

rejses der spørgsmål om nye interesse- og loyalitetsmønstre på virksomhedsniveau og om fagforeningernes nye rolle.

Sammenfattende kan det siges, at den danske kontekst har virket i retning af at *modificere* senmoderne tendenser i samfundslivet som helhed og i arbejdslivet. Velfærdssystemets universalistiske karakter og arbejdsmarkedsmodellen med dens overenskomstsystem og (hidtidige) centralisme repræsenterer et solidarisk perspektiv, til dels endda en klasse-solidarisk orientering modsat bl.a. den individualisering og de nye loyalitetsmønstre, senmoderne udviklinger måtte fremme. Den danske industristruktur synes umiddelbart heller ikke at passe til nye former som arbejdsorganisering som HRM. Men samtidig fremgik det også af drøftelserne ovenfor, at den danske kontekst er under kraftig forandring. Selvom det bestemt ikke er entydigt, hvorledes globalisering og europæisk integration vil udvikle sig og virke ind i en dansk sammenhæng, er der næppe tvivl om at grundlæggende ændringer i principperne bag velfærds- og arbejdsmarkedsmodellerne er på vej, ligesom voksende international konkurrence presser for ny arbejdsorganisering.²²

En af hovedformålene med denne afhandling er at se på, hvordan og i hvilket omfang forandringsprocesserne spiller ind på yngre ufaglærte kvinders orienteringer og opfattelser af arbejdsliv, fællesskaber og solidaritet. På baggrund af ovenstående diskussion opstilles der to grundantagelser om sammenhænge, som vil være styrende for tilgangen til analysen:

De yngre ufaglærte kvinder står i et spændingsfelt mellem traditionalitet og senmodernitet. Det influerer på orienteringer og opfattelser i relation til arbejde og familie.

En udvikling med fokus på de menneskelige ressourcer i arbejdslivet kan betyde forskellige ting: Det kan ses som en handlingsstrategi til et mere udfordrende arbejdsliv, men samtidig rumme muligheder og trusler mod en solidarisk udvikling i arbejdslivet.

Disse to grundantagelser er udmøntninger af de tre mere generelle teser om senmodernitet som er blevet behandlet nærmere i dette kapitel, nemlig tesen om aftraditionisering, tesen om individualisering og formbarhedstesen (jævnfør afsnit 3.2.4)

¹ Et traditionelt samfund tænkes i denne sammenhæng i Durkheimsk forstand, som et samfund hvor der findes et normsæt, der er forankret i institutionerne og binder individerne næsten mekanisk sammen.

² Der er uenighed om begrebet modernitet opståen, men generelt henvises der til sociale livs- og organisationsformer, der dukkede op i begyndelsen af 17. århundrede og fremefter i Europa (Giddens 1994).

³ Periodiseringen af de tre samfundsepoker er der stor enighed om. Goul Andersen definerer det før-industrielle samfund som fortid, det industrielle samfund som hørende til 19/20 århundrede og det post-industrielle som hørende til 20/21 århundrede (1998:41).

⁴ Definitionen på en Jagannathvogn er "en løbsk maskine med en enorm kraft, som vi - kollektivt som mennesker - i en vis udstrækning er i stand til at styre, men som også truer med at sætte sig ud over vores kontrol og splitte sig selv ad" (Giddens 1994:120).

⁵ Madsen påpeger, at individualisme må forstås som en relativ størrelse. Individualisering i orienteringerne rettet mod fagbevægelsen betyder en ny pluralisme, der afløser den traditionelle klassesolidaritet som historisk er

arbejderbevægelsens grundlag. Men samtidig med opløsningen, opstår der nye interessekonstellationer, der går på tværs af køn, faggrupper og generationer og heri ligger fremtidens grundlag for en ny solidaritet (Madsen 1997:97).

⁶ Ifølge Baumans samtidssdiagnose betyder stigende teknologiudvikling og øget produktivitet en nedgang i behovet for arbejdskraft. I forbrugersamfundet kommer 'det gode liv' til at handle om at forbruge, og taberne bliver de ressourcervage som ikke har uanede muligheder for forbrug. Status og social anerkendelse kommer derved til at afhænge af muligheder for valgfrihed. Det specielle ved integrationen i forbrugersamfundet er at, "consumers are alone, even when they act together" (Bauman 1998b:30).

⁷ Arbejdet fastsætter dels individets økonomiske struktur, og dels rammerne for den sociale struktur, fordi arbejdet skaber tidsstrukturer og er med til at definere sociale relationer. Generelt set har arbejdet forskellige betydninger alt efter, hvilken klasse og hvilket køn man er.

⁸ Indenfor dette perspektiv er det centrale både form og indhold i arbejdet. Arbejdets funktion er stadig knyttet til det økonomiske aspekt, men kravene til arbejdet går også på udfordringer og rigere oplevelser. Man kan sige, det er blevet en rettighed at nyde, og æstetiske oplevelser gennem arbejdet er i fokus fremfor pligt (Bauman 1998b).

⁹ Der tales om at globalisering har en politisk (Cooper 1996; Giddens 1998), en økonomisk (Hirst & Thompson 1999; Bell 1976) og en kulturel dimension (Featherstone 1990;1995; Lash og Urry 1994; Bauman 1998a). I denne brug afgrænses tendenserne til globalisering eller globalisering fra den politiske internationalisering og betyder til gengæld øget mobilitet, og tiltagende samhandel over grænserne, kendetegnet ved de fire i'er, investment, industries, information, individuals. Globalisering referer til mikromarketing, hvor det lokale medtænkes i global produktion (Kumar 1995).

¹⁰ Downsetting referer til en proces i produktionen hvor menneskelig arbejdskraft erstattes med ny teknologi. Samt den proces hvor virksomheder flyttes fra et land til et andet på grund af løn – og lovgivningsmæssige forskelle (Dølvik 1999).

¹¹ LO fremlagde i 1991, inspireret af Svensk Metal, debatoplægget "Det udviklende arbejde". Her defineres det udviklende arbejde som et arbejde: "Der hele tiden bidrager til en positiv udvikling af den enkelte, af arbejdspladsen og af det samfund vi lever i. En faglig politik for det udviklende arbejde omfatter udviklingen af arbejdet, produktet og miljøet og "det hele liv". Dermed er det udviklende arbejde ikke en tilstand, der kan nås, men et mål som vi bliver ved med at stræbe henimod" (Landsorganisationen i Danmark, 1991).

¹² Med udviklingen af de menneskelige ressourcer i arbejdslivet er SARA- programmet blevet lanceret. Hensigten er dels at undersøge og registrere, hvad der sker og dels at undersøge, hvad du kan gøre for at fremme de positive muligheder (Hvid et al. (red.).1999:11-12).

¹³ Det udviklende arbejde har sine rødder i eksperimentelle studier fra Tavistocks Institut i 50'erne og 60'erne. Hovedbudskabet fra disse studier var at teknologi og arbejdsorganisationen må tilpasse sig hinanden, så de tilgodeser medarbejdernes behov for autonomi og selvudfoldelse. Studierne hører ind under den sociotekniske skole (Csonka 2000:199-200).

¹⁴ Bottrup (1992) ser fagbevægelsens udvikling af konceptet om det udviklende arbejde som en strategi der hænger sammen med en tendens til decentralisering. Hvid og Dauggaard (1995) har dog forsøgt at give de overordnede definitioner et mere præcist indhold.

¹⁵ Et element som kan illustrere interessen for konceptet er kundeorienteringen, eller en win-win-win-situation, hvor arbejder, arbejdsgiver og samfund synes at få noget ud af strategien (Navrbjerg 1999:132).

¹⁶ Disko –projektet i Aalborg (1997) har undersøgt udbredelsen af fleksible virksomheder i Danmark og mener cirka ¼ af danske virksomheder er fleksible virksomheder. Csonka (2000) viser, at det fleksible arbejde defineret som, at de ansatte er en ressource, bedre jobs med forskellige arbejdsopgaver, ansvar for tilrettelæggelse, udførelse af arbejdet og at den ansatte udvikler sig fagligt og personligt ikke er så udbredt blandt andelen af lønmodtagere. Antallet var cirka 15 % i 1990 og i 1995, der havde et fleksibelt arbejde (Csonka 1999: 23-24).

¹⁷ I overenskomstforhandlingerne er den statslige forligsinstitution et vigtigt led, fordi her er en kompetence til at fremsætte sammenhængende mæglingsforslag (Due et al. 1993:14).

¹⁸ De danske industrielle relationer er kendetegnet ved korporatisme og den danske fagbevægelse ofte har spillet en dobbeltrolle, at den kan være lige så konserverende som progressiv (Lind 1996:117). Herman Knudsen og Jens Lind (1999) stiller i forbindelse hermed spørgsmålstegn ved om den danske model med konsensusorientering mellem fagbevægelsen og arbejdsgiverne er så meget bedre for lønmodtageren end andre modeller hvor overenskomsterne i større grad er kombineret med lovbaserede rettigheder? Den manglende internationale faglige organiseringsstrategi skaber et tomrum, nu hvor arbejdsmarkedet i stigende grad internationaliseres og præges af globalisering og af nyliberale værdier.

¹⁹ Ferner og Hyman (1992) nævner, at virksomheden kan forholde sig på to måder i sin søgen efter fleksibilitet, enten anlægge en strategi, der individualiserer relationerne mellem ledelse og ansat og kører faglige organisatio-

ner ud på et sidespor eller gennem en strategi, hvor ledelsen forholder sig til medarbejdergruppen som et kollektiv, således at fagforeningen involveres.

²⁰ Göran Brulin (1989) argumenterer for at den "svenske model", der i grundtræk også dominerer i Danmark, med en form for samfunds – korporatisme, der bliver ændret i takt med ændringer i partsrelationerne. Udviklingen vil derfor i stigende grad være præget af en form for virksomhedskorporatisme. Det vil sige, fortsat faglig organisering lokalt, men løsere eller manglende tilknytning til en central faglig organisering (Olsen; Møller & Hansen 1999: 113-114).

²¹ Udbredelsen af HRMer undersøgt i to studier (Bévort et al. 1992). Bévorts undersøgelse peger på et paradigmeskift, som kan karakteriseres ved: Udvikling af ansvarstagende medarbejdere, udvikling af kommunikation + dialog, udvikling af multidimensionel byttehandel og at mellemlederen bliver en central figur i skabelsen af paradigmet. Den anden undersøgelse peger blandt andet på, at personalefunktionen er mindre integreret i selve topledelsen i Danmark end i andre lande (Bottrup & Hvid 1995:12-13).

²² Man kan imidlertid med stor ret stille spørgsmålstegn ved hvor fremskredne de påstående udviklingstendenser vedrørende globalisering og europæisering faktisk er. Hirst & Thompson (1999) taler om myten om globalisering og afviser påstanden om eksistensen af en fuldt globaliseret økonomi. Dølvik (1999) argumenterer ad lignende linier for, at den globale samhandel ikke gør sig så stærkt gældende - til gengæld peger han på, at den regionale samhandel i for eksempel EU er voksende. I analyser af europæisk integration diskuteres det endvidere, om der generelt er en tendens væk fra reorganisering i ovennævnte betydning og deregulering i almindelighed, eller om der ikke i stedet foregår en udvikling i retning af øget politisk integration, herunder inddragelse af socialpolitik og arbejdsmarkedspolitik på EU plan.

4. Kapitel

Studiet af Solidaritet og Fællesskab

4.1. Indledning

Begrebsbestemmelse og definition er i samfundsforskningen forbundet med en række særlige vanskeligheder. For det første er objektet for en definition oftest i stadig forandring, og dette betyder tillige, at forskellige begreber introduceres omkring delvist overlappende fænomener – for overvejelserne om solidaritetsbegrebet er dette faktisk et hovedproblem, sådan som det vil fremgå af det følgende. For det andet er definitioner ofte værdiladede og derfor genstand for kontroverser. For det tredje vil definitioner i praksis ofte ikke blot være en bestemmelse af et fænomen, men der indsniger sig i navngivningen også forklarende elementer (om hvorfor eller hvorfor ikke solidaritet ikke er hvad den har været, f.eks.). For det fjerde bliver disse vanskeligheder forøget, hvis det pågældende begreb ikke blot optræder i forskningsmæssig sammenhæng, men også indgår i ”dagligsproget”, f.eks. ved at det indgår i den ene eller anden politiske bevægelses terminologi.

De her nævnte problemer indebærer, at definitioner i mange tilfælde ikke blot er deskriptive, men også præskriptive, indeholder normative elementer. Definitionsproblemerne betyder også, at der i nogle tilfælde bliver brugt samme begreb om forskellige fænomener eller forskellige begreber om i hvert fald delvist samme forhold. Dette gælder også i vores sammenhæng, hvor solidaritet bruges samtidig med at begreber som arbejderbevidsthed, klassebevidsthed, arbejderkollektiv, samfundsfællesskab, social integration, individualisering og differentiering inddrages og begreberne kan fremstå som synonyme.

Solidaritet kommer af det franske *solidarité* og betyder en form for samhørighed og sammenhold. Begrebet hæftes tit sammen med den franske revolutions slogan, frihed, lighed og broderskab. I ordet ligger en grundantagelse om at forene, som kan fungere på forskellige niveauer i samfundet. Der er en forventning om gensidig afhængighed, støtte og hjælp, samt at det enkelte individ må give afkald på noget frihed få at opnå inklusion og tryghed i fællesskabet (Hagen 1999:40). Søren Juul (2000:2) hævder, at solidaritet er *"en kollektiv moralsk forpligtethed mellem mennesker, der er afhængige af eller knyttet til hinanden - et bånd der integrerer dem som medlemmer af et socialt fællesskab"*. Axel Honneth (1995) kæder i sin definition forskellige former for anerkendelse ind under solidaritetsbegrebet. I Honneths definition af solidaritet anskues venskab og kærlighedsrelationer som nødvendige for individets dannelse af personlighed, ligeså vel som de formelle rettigheder, medborgerrettigheder og social tryghed er. Inklusion betyder en følelse af tilhørsforhold (belongingness) og socialiserer til at følge fællesskabets regler og vise det loyalitet. Det fælles moralkodeks dannes gennem ritualer og gensidig anerkendelse indenfor den kollektive identitet. Solidaritet har i denne forstand et integrerende element, men solidariteten kan ikke alene garantere integration af de sociale systemer, argumenterer Thome (2000:144-126). Alasdair MacIntyre (1996) har sagt, at solidaritet både er en sans, en bevidsthed, en tanke, en længsel, en mening og en betydning i kulturen, som skaber en bestemt tradition og praksis for fællesskaber, så man får fælles målsætning.

ger. Postmodernismen har ligeledes givet inspiration til eftertanke, når det for eksempel siges, at solidaritet er en angloamerikansk diskurs om moral, som ikke er alment anerkendt.

4.1.2. Ideologisk standpunkt og solidaritet¹

I den politiske verden er solidaritet ofte blevet kædet sammen med ord som ”arbejdersolidaritet”, ”søstersolidaritet” eller ”international solidaritet”.

Solidaritet er i mere populær ideologisk sammenhænge blevet anskuet som det modsatte af individualisme og solipsisme. Zygmunt Bauman har hævdet, at i en liberal sammenhæng forstås solidaritet nærmere som tolerance. Ifølge Bauman har solidaritet et aktivt moment i sig, tolerance er til gengæld passiv. I liberalismen er der ikke indbygget en (aktiv) gensidig ansvarlighed for den anden udover ansvaret for den personlige frihed, hvilket ifølge Baumans definition ikke lever op til hvad solidaritetsbegrebet rummer (Larsen 1997:11-12). Herman Schmid (1995) knytter hverken begrebet solidaritet op til liberalisme eller socialisme, men til ”solidarisme”. Solidarisme var en social reformbevægelse, der går tilbage til Frankrig sidst i 1800 tallet. Den søgte en tredje vej mellem liberalisme og socialisme og nøgleordet for ideologien var solidaritet. Grundtesen bag politikken var, at det er først i kombinationen af den nationale samfundskontrakt og det ”organiske” fællesskab, at den moderne samfundssolidaritet er mulig. Solidarisme var en form for ideologi om det gode samfund, og staten blev opfattet som neutral. Solidariteten blev set som relationen mellem borger og stat (Frederiksen 1998:69). Med moderne samfundssolidaritet menes et heterogent fællesskab og en fornuftig solidaritet, der var forankret i forestillinger om gensidighed, forpligtelse og afhængighed mellem individerne (Schmid 1995).

4.1.3. Hvordan er studiet af solidaritet muligt?

Spørgsmålet om mulighederne og begrænsningerne i studiet af solidaritet har der været en lang række debatter om indenfor samfundsvidenskaben. Debatterne forholder sig på forskellig måde til, hvad der bør ligge i begrebet solidaritet og hvad begrebet konkret dækker over. Studiet af solidaritet er nært forbundet til et af de klassiske sociologiske omdrejningspunkter, *integration*. Herman Schmid siger, at solidaritet er en særlig fællesskabsform opstået i tid og rum (1997b:33). Hermed vægtes det kontekstuelle element til at vurdere begrebet solidaritet. Relationen mellem samfund, individ og fællesskab har været udgangspunktet for flere af de klassiske sociologiske undersøgelser (Durkheim 1984, Cooley 1970, Tönnies 1963) og kan føres tilbage til en mere grundlæggende ontologisk diskussion om orden kontra kaos. I diskussionerne om studier af integration har uenigheden bestået i, hvorvidt man tænkte i opretholdelse af orden og opfattede endemålet som konsensus (for eksempel som ved Durkheim), eller om samfundet i langt højere grad ansues ud fra et konfliktperspektiv som Karl Marx’ analyser blandt andet gør.²

Niels Finn Christiansen (1997:12) har sagt om dobbeltsidigheden i begrebet, at solidaritet på den ene side skaber frihed og tryghed, og på den anden side fordrer kontrol og disciplinering. Solidaritetsbegrebet har derfor i idealet to sider som godt kan virke modsætningsfulde, dels kan solidaritet virke frigørende for individet og dels styrke kollektivet ved at skabe ensretning. Christiansen argumenterer for, at der er reminiscenser af kristen næstekærlighed i man-

ge opfattelser af solidaritet, hvilket hænger sammen med en gængs definition af begrebet: Solidaritet er den fælles ansvarlighed, ubrydeligt sammenhold og forpligtelsen overfor den anden. Til gengæld påpeger han, at solidaritet i praksis i lige så stor grad handler om magt i forskellige sammenhænge (1997:14). Understregningen er vigtig i og med, at grundstrukturen i solidaritetsopfattelser ofte har været knyttet til grænsedragning eller skillelinie mellem "Os" versus "Dem".

4.1.4. Begrundelse for teoretiske perspektiver i kapitlet

På baggrund af problemet, om hvilke udfordringer senmoderniteten rejser til opfattelser af og praksis om solidaritet og fællesskab, vil jeg i dette kapitel se på teorier om solidaritet og fællesskab. Da afhandlingens problemstilling lægger op til at se på de yngre ufaglærte kvinders opfattelser af og praksis om såvel solidaritet som forskellige former for fællesskaber, synes jeg det virker mest naturligt at fremstille de teoretiske perspektiver i sammenhæng. Begreberne solidaritet og fællesskab er tæt forbundne, både fordi solidaritet kan defineres som en form for relation, der på sigt kan danne et fællesskab og fordi solidaritet ofte bliver det bånd, der forbinder medlemmer af et fællesskab. I en nærmere teoretisk indkredsning af begreberne er der to gennemgående spørgsmål, hvordan kan solidaritet og fællesskaber forstås i dag? Er horisontal, konventionel, mekanisk og organisk solidaritet fortsat relevante begreber at benytte i forståelsen af arbejdskollektiver? Generelt set opereres der med to former for solidaritet, den vertikale, mellem borger og stat, og den horisontale, fra borger til borger (Schmid 1995). Det er sidstnævnte form, som er omdrejningspunkt for dette studie. I studiet af fællesskaber er fokus primært på idealet om det faglige fællesskab som arbejderkollektiv.

For at perspektivere denne moderne teoridebat vil det dog være rimeligt at foretage et strejftog tilbage til nogle samfundsvidenskabelige begrebsdannelser og politiske debatter (angivet som ekskurser), som indrammer og til dels foruddiskonterer de helt nye overvejelser. Der er selvfølgelig tale om meget selektive valg fra den meget omfattende og brogede debat i politisk tænkning og samfundsvidenskab. Det er hensigten af dele kapitlet om i seks hovedemner. 1). En filosofisk ekskurs om relationen ml. solidaritet og moral. 2). En ekskurs om revisionisme debatten, hvor solidaritet bliver set i forhold til klassebevidsthed og socialdemokratisk reformtænkning. 3). Et afsnit om klassiske sociologiske teorier om solidaritet og fællesskab (Durkheim, Tönnies). 4). Et afsnit om moderne betragtninger om solidaritet og fællesskab (Dean, Bauman, Zoll og Hagen). Solidaritets- begrebet vil derved blive anskuet ud fra et filosofisk, et idèhistorisk og sociologisk perspektiv.³ Når det gælder fællesskaber uddybes flere af diskussionerne i forskellige afsnit om solidaritet, men derudover er der et afsnit (5), om hvordan et fagligt fællesskab kan karakteriseres (Fox, Lysgaard, Dean). (6.) Til sidst opstilles nogle antagelser om sammenhænge indenfor dette felt. Disse antagelser vil være styrende for diskussionerne i analysen.

4.1.5. Ekskurs om Solidaritet, moral og etik

En af de andre store diskussioner i forbindelse med betydninger af solidaritet er knyttet til filosofiske tanker om moral og etik. Nedenfor følger en ekskurs om, hvordan solidaritet kan ses i forhold til moral og etik.

Indkredsningen vil blive kortfattet, men hensigten er at vise forskellige definitioner og forståelser af de forskellige begreber og de indbyrdes sammenhænge. Solidaritet kan både ansues som bestanddel af moralen og som en modstandsform til moralen. Sidstnævnte anskuelse trækkes frem i ekskursen om solidaritet og klassebevidsthed, hvor diskussionerne primært gik på om solidaritet skulle bruges som et kampbegreb mod den herskende (borgerlige) moral eller nærmere bane vejen for integration og demokratisk fællesskab. Den følgende gennemgang er derfor møntet på at vise, hvorledes moral og solidaritet er forbundet, og i denne afklaring vil en kortere redegørelse for relationen til etik også danne forståelsesrammen.

I filosofiens historie har der grundlæggende været to forskellige traditioner, to forskellige opfattelser af sammenhængen mellem moral, etik, handling og motiv. Groft sagt skelnes der mellem:

Den *teleologiske tradition*, også kaldet konsekvensetikken, og den *deontologiske tradition* også benævnt sindelagsetikken. Indenfor den teleologiske tradition vurderes en handling efter dens konsekvens(er). Hvert menneske både skal og bør foretrække den handling, der får den mest ønskværdige konsekvens. De handlinger som har en ønskværdig konsekvens bliver moralsk vurderet som det gode – en rigtig handling. Til denne tradition hører eksempelvis utilitaristerne (J. Bentham [1780/1970], J. St. Mill [1861/1964]) hvor grundideen om nytte og "størst mulig lykke til størst mulige antal mennesker" er gennemgående. Det enkelte individs sindelag er irrelevant for om handlingen er god eller ond. Det er handlingens konsekvenser, der ligger til grund for en etisk bedømmelse. Generelt set er filosofien bag traditionen, at vi moralsk bør stræbe efter "det gode liv" for flest i samfundet. Tænkere, der kan placeret indenfor traditionen er Durkheim⁴ [1992/1983] og Montesquieu [1748/1949] (Laursten & Berg-Sørensen 1999).

Den deontologiske tradition tager det omvendte udgangspunkt. Her er konsekvenserne ikke i fokus, men til gengæld handlingernes begrundelse og motiver. Det vil sige, det er hensigten bag motivet, fremfor den bestemte konsekvens af en handling som er grundstenen. Indenfor traditionen ses der på, hvad der er foreskrevet, og hvad der er pligt. For at handlingen kan have en moralsk og etisk værdi må den være motiveret af en pligtfølelse. Moral kan ansues som socialt konstitueret, men det behøver ikke at give sig udslag i nytte. 'Nytte', 'lykke' og 'det gode' decentraliseres derved til individerne, og det berører dem fremfor at skulle tjene et større samfundsmæssigt antal (Bertilsson 1995:17-18). Indenfor traditionen kan tænkere som Bauman⁵ [1994/1989], Habermas [1996/1983], Kant⁶ [1996/1785] placeres.

Sammenfattende for de ovennævnte præciseringer af begreberne siges det, at etik omhandler det gode, mens moral omhandler, hvad der er det rette. Etik rummer flere situationsbestemte opfattelser af, hvad "det gode liv" er, hvorimod moral måske stadig i det senmoderne samfund er begrænset af nogle grundlæggende principper. Principperne defineres af Habermas [1996/1983] som: Retfærdighedens principper: Hermed menes ligelig agtelse og lige rettigheder for hver enkelt. Solidaritetens principper: Hermed menes, at der kræves medfølelse og omsorg for næstens ve og vel (Frederiksen 1998)

Det påpeges også, at moral drejer sig om gængse normer, som mennesket handler efter, mens etik er mere systematiske overvejelser over, hvad der er rigtigt og godt i moralsk forstand. Mennesket er forskelligt, og derfor er der nærmest en

etik for enhver smag (Laustsen & Berg-Sørensen 1999:195). For at komme nærmere en definition og forbundethed kan der argumenteres for, at etikken er moralsk. Til gengæld overskrider etikken ofte moralen, fordi etikken i sin moralisering går ud fra, at det enkelte menneske frit kan forholde sig til den givne moral (Laustsen & Berg-Sørensen 1999: 209). En vigtig skelnen i grundlaget for at forstå solidaritet er at se på, hvordan det kan forstås i relation til definitionerne af etik og moral.

Ifølge Habermas (1996) er moral er processuel og er grundet i det sociale. Den skabes i interaktionen. Solidaritet er ifølge denne definition et af moralens grundlæggende principper. Der kan dog være uoverensstemmelse mellem de moralske principper formelt og reelt. Selvom solidariteten er et af de principper som moralen bygger på, og derfor er en bestanddel af moral, er den også noget mere. Solidaritet kan ses som en iboende følelse og kan samtidig ses som et fælles handlingsmotiv og solidaritet må derfor også anskues som en slags potentiel modstandsform mod eksisterende moral.⁷ Det senmoderne grundvilkår synes at udfordre hidtidige statiske moralske handlingsmaksimer. Det nye er, at moral er til forhandling og er dermed i dynamisk forandring. Hvis moralen er i forandring betyder det, at fænomenet solidaritet må anskues anderledes i et mere dynamisk perspektiv. Et centralt spørgsmål er om gængse opfattelser af solidaritet er dækkende, eller om nye orienteringer gør sig gældende?

4.1.6. Ekskurs: Revisionisme debatten

Solidaritet som kampbegreb og moralsk stillingtagen

Den følgende oversigt skal belyse nogle socialistiske teoris behandlinger af solidaritet – betingelser for, at denne evt. udvikler sig, dens karakter og indhold. Der er ikke tale om et forsøg på nogen systematisk fremstilling, og vægten bliver lagt på den såkaldte *revisionisme-debat*, som fandt sted i det tyske socialdemokrati i 1890'erne og de første år af det 19. århundrede, og kom til at udlægge vigtige pejlemærker for det 20. århundredes "socialdemokratiske projekt"(Tudor/Tudor1988; Rautio 1994; Steger1997).

Diskussionen blev påbegyndt af en fremtrædende socialdemokratisk politiker og teoretiker, *Eduard Bernstein*. Debatten havde vigtige samfundsmæssige og idehistoriske forudsætninger, bl. a. den mere udviklede og regulerede kapitalisme, som gradvist var på vej i slutningen af det 19. århundrede. Samtidig foregik der en konsolidering af demokratiet i en række europæiske lande, og arbejderpartier og fagforeninger fik voksende betydning.⁸ Diskussionen er central i vores sammenhæng, fordi den stillede spørgsmål ved grundlæggende præmisser bag Marx' historiske materialisme. Det indelbar ændringer i opfattelsen af den moderne kapitalisme og demokratiet og, i forlængelse heraf, for socialdemokraternes og fagbevægelsens strategi, herunder også opfattelsen af solidaritet – hvad er forudsætningerne og mulighederne for solidaritet omkring socialistisk politik, hvem vil støtte den, hvad er indholdet i solidariteten, m.m.

Den socialistiske eller rettere de socialistiske traditioner opererer ikke med én definition af solidaritet. Men begrebet optræder normalt i forbindelse med *klasser* og *klassebevidsthed*. Nogle gange er solidaritetsbegrebet nærmest synonymt med "klassebevidsthed", "arbejderbevidsthed" eller "klassesolidaritet", i andre sammenhænge ses solidaritet mere som et praktisk *udtryk* for klassebevidsthed. I endnu andre opfattelser betragtes solidaritet som et udtryk for en særlig "arbejderkultur" eller diskuteres endnu bredere som udtryk for ansvar overfor helheden eller "samfundets interesse". I det følgende vil vi se på nogle af disse solidaritetsopfattelser.

Hvis vi først vender os mod den *klassiske marxistiske teoritradition*, danner klassebegrebet udgangspunkt. Klasser opstår som følge af at mennesker har forskellig placering i samfundets produktionsproces og arbejdsproces. De heraf skabte klassestrukturer udgør *produktionsforholdene* eller den *økonomiske basis*, som bestemmer sfærerne i det øvrige

samfundsliv (Marx 1859, her Marx/Engels bd. 2: 356).

Det er altså klassetilhørsforhold, der bestemmer bevidstheden, og da samfundet er splittet op i forskellige og modstående klasser, er bevidsthed eller solidaritet knyttet til en bestemt klasse og tjener som en ideologisk overbygning på klasseinteresserne. Klassebevidsthed er altså et resultat af objektive strukturer i samfundet og kan ikke forstås abstrakt, som noget uafhængigt af klassetilhørsforhold og klasseskel.⁷⁹

Når klassisk marxisme understregede, at klassebevidsthed skabes af klassestrukturerne, betyder dette ikke, at man mener, at klassebevidsthed og klassesolidaritet opstår *automatisk* som følge af klassestrukturerne. Marx skelnede således mellem ”klassen *i* sig selv” og ”klassen *for* sig selv”, betegnende hhv. en sociale kategori der er kendetegnet ved objektive fællestræk, og en gruppe, der tillige ser sig selv som adskilt fra andre, som havende særlige klasseinteresser og klassesolidaritet. ”Klassen *for* sig” dannes som følge af kamperfaringer. Marxismen er ikke blot en struktur- men også en *handlings-* eller *aktørteori*. Revisionismen er imidlertid meget vidtgående i sin aktørteori sammenlignet med klassisk marxisme.

Revisionismens og *Bernsteins* opgør rettede sig mod officiel tænkning i det tyske socialdemokrati¹, og udgangspunktet for Bernsteins kritik er hans egne analyser af udviklingstendenserne i det kapitalistiske samfund, som han mener må føre til forkastelse af væsentlige argumentationer hos Marx (Bernstein 1899). Bernstein kritiserede således den *elendighedsteori*, han ser i den klassiske marxisme. Ifølge denne vil samfundet bevæge sig mod dybere kriser, forarmelse og social polarisering mellem to klasser, kapitalistklasse og proletariat. Klassekampene vil blive skærpede, hvilket styrker klassebevidstheden og solidariteten hos proletariatet og fører frem mod en revolutionær omvæltning. Heroverfor hævder Bernstein, at der *ikke* sker en forarmelse, men at den samlede samfundsmæssige rigdom faktisk stiger, ligesom samfundsstrukturen bliver mere sammensat med en voksende middelklasse og en differentiering indenfor arbejderklassen. Demokratiets fremskridt vil endelig gøre det muligt for de socialdemokratiske partier og fagforeningerne at gennemføre reformer i samarbejde med andre grupper af befolkningen.

Bernstein understregede også, at den moderne kapitalisme udviser klasse modsætningerne på bevidsthedsplanet. I stedet betyder den moderne økonomiske og sociale udvikling, at ”det udviklingstrin som er opnået i dag, giver ideologiske og især etiske faktorer et større spillerum for selvstændig ageren end dette tidligere var muligt” (Bernstein 1899: 38-39).

Hermed anfægtede revisionismen ikke blot centrale socio-økonomiske teser i marxismen men i virkeligheden dens grundlæggende præmisser, det materialistiske samfundssyn. Socialisme er i højere grad blevet et spørgsmål, om at mennesker *vælger* et mere moralsk og solidarisk samfundssystem. Her er revisionisme tænkningen, i hvert fald i Bernsteins version, influeret af den *ny-kantianske* bølge i vesteuropæisk tænkning i slutningen af det 19. århundrede. Moralske normer er ikke relative, bestemt af det ene eller andet sæt af klasseinteresser sådan som en marxistisk argumentation ville sige. I stedet, argumenterede ny-kantianerne, eksisterer der universelt gyldige, fornuftsbestemte ”kategoriske imperativer” (Lichtheim 1964: 278ff) Bernstein fremhæver således, at samfundsudviklingen muliggør et borgerligt (*’bürgerlich’*), samfund som med samfundsmedlemmer med et højt moralsk niveau kan skabe et solidarisk samfund – *borgerskab* her er væsensforskellig fra *bourgeoisie* med dette begrebs konnotationer til snævre interesser og normer (Bernstein 1899:157ff.).¹⁰ Dette nærmest *kommunitaristiske* synspunkt betyder også, at revisionismen understreger betydningen af demokrati. Det er gennem praktisk udøvelse af demokratiske rettigheder her og nu, at et bedre samfund dannes, og heri ligger også kernen i Bernsteins berømte ord om at ’målet er intet, bevægelsen alt’. Samtidig illustrerer

formuleringen igen, at der her tales i et andet sprog end det marxistiske, hvor diskussion om moral og solidaritet ikke kan føres abstrakt men jo kun diskuteres som *klassemoral* eller *klassemoralitet*.¹¹

Revisionisme- debatten blev som nævnt ført i det tyske socialdemokrati. Men tilsvarende tanker var fremtrædende i andre socialdemokratiske partier i Europa mere eller mindre uafhængigt af den tyske diskussion. I dansk sammenhæng har revisionisme- overvejelser været dominerende i udviklingen af det danske socialdemokrati og fagbevægelsen, der næppe nogensinde var præget af marxistisk tænkning (Togeby 1968).

Mere *sammenfattende* kan man sige, at i forhold til klassisk marxistisk tankegang udskiller den revisionistiske og senere socialdemokratiske argumentation omkring solidaritet sig i mindst tre henseender, nemlig m.h.t. opfattelsen af betingelserne for udvikling af solidaritet, dennes karakter og dens mål: For det første vokser klassebevidsthed eller –solidaritet ikke primært ud af objektive klassestrukturer og –modsatninger, men socialistisk solidaritet er overvejende og i stigende grad et spørgsmål om etik. Det vil sige, hos Bernstein eller i kantiansk forstand drejer det sig om at handle i overensstemmelse med universelle moralske normer. For det andet mener revisionisterne, at solidariteten ikke består i *inklusion* af nogle (klassefællerne) og *eksklusion* af andre (modstående klasser), men at solidaritet i det moderne samfund får en bredere næsten ”kommunitaristisk” karakter: den kan udøves af alle og forstås som en forpligtigelse overfor samfundets udvikling i sin helhed.¹² Sat på spidsen kan man sige, at en særlig *klassemoralitet* er ligeså meningsløs i henhold til denne revisionistiske tankegang som solidaritet *uden* klassepecifikation er det i en klassisk marxistisk argumentation! For det tredje indgår solidariteten ikke som i ”klassisk marxisme” som et middel til omvæltning af samfundet, men mere som et redskab i bestræbelserne for at forbedre det bestående.

Sammenlignet med moderne diskussioner kan det endelig tilføjes, at i forhold til de overvejelser omkring solidaritet, som optræder hos teoretikere, der har en *senmoderne* forståelsesramme, adskiller revisionismen sig også på væsentlige punkter. Man vil næppe i disse senmoderne analyser støde på en præmis om, at der eksisterer universelle etiske normer i stil med Kants imperativer, som kan danne grundlag for solidaritet i samfundet. Ligeledes er det en vigtig forskel, at de oprindelige revisionister og de socialdemokratiske efterfølgere i det 20. århundrede nok forkastede den klassiske marxisme, herunder dens analyse af kapitalismens lovmæssige undergang og arbejderklassens sejr, men samtidig opererede man alligevel med strukturelle faktorer. Man mente nemlig også, at man havde ”historien med sig”: Selvom socialistisk politik måtte være båret af indignation og moralske valg hos samfundets borgere, gav udviklingen i samfundsstrukturen disse moralske valg ”vinden i ryggen”. Denne enkle optimisme på solidaritetens vegne genfindes ikke i overvejelserne ved indgangen til det 21. årh.!

4.2. Solidaritet som sammenholdsfaktor og normbærer

4.2.1. Klassiske studier af solidaritet og fællesskab indenfor sociologien

Studiet af integration og dermed solidaritet har stået centralt i sociologien. Udgangspunktet i flere studier (Durkheim, Simmel, Tönnies og Weber) har været at se på, hvad overgangen fra det præmoderne samfund til industrisamfundet vil betyde. Et af fællestrækkene for langt de fleste af de klassiske sociologer var bekymringen for, hvad udviklingen med stigende individualisering og specialisering i industrisamfundet ville betyde for fællesskaber, solidaritetsformer og ”samfundsmoralen”. Frygten gik på, at industrisamfundets karakter ville undergrave traditionelle fællesskaber og solidaritetsformer, men i øvrigt var der forskelle i opfattelserne. Hvor Ferdinand Tönnies [1855-1936] betonedede krisetendenser i udviklingen mod industrisamfundet repræsenterede Emile Durkheim [1858-1917] en større dobbeltsidighed. Durkheim var ikke som Tönnies bange for den stigende individualisering og udvikling mod industrisam-

fundet, til gengæld var hans ærinde at bevare traditionelle moralske værdier, som skulle udgøre grundlaget for det nye samfund. Såvel Durkheim som Tönnies opfattede solidaritet som værende nødvendig for samfundets videre overlevelse og skal kort drøftes her.

4.2.1.1 Mekanisk solidaritet

Emile Durkheim sætter i sine analyser fokus på sammenholdsfaktorerne ved forskellige historiske perioder. Durkheim udarbejder en funktionel solidaritetsanalyse, hvor han definerer solidaritet i relation til det præmoderne og det moderne samfund. Hovedspørgsmålet for Durkheim er at se på, hvilken form for solidaritet, der knytter sig til et givent samfund. Der opereres med to idealtypiske samfund (Weber 1949:90-106), henholdsvis det primitive (præmoderne) og det moderne samfund (industrisamfundet), karakteriseret ved henholdsvis mekanisk og organisk solidaritet. I det præmoderne samfund var der en enkel arbejdsdeling og en høj grad af konformitet. Der eksisterede en grad af konsensus om stabile værdier og normer, som fører til en entydig moral, der via religion og tradition internaliseres i den fælles kollektive sjæl. Individene oplever i kraft af fællesskabet og den kollektive bevidsthed en følelse af at høre til - en form for identitet. Denne "mekaniske" solidaritet udspringer derved af *homogeniteten* og *ensligheden* blandt samfundsmedlemmerne. Hvor religionen i det præmoderne samfund ofte spillede en integrerende rolle, sker der en ændring i udviklingen mod det moderne samfund. Her bliver arbejdsdelingen det integrerende element (Durkheim 1984).

4.2.1.2. Organisk solidaritet

I udviklingen til det moderne industrisamfund sker der en intensivering af teknologien og flere ændringer i de menneskelige relationer til markedet. Det moderne industrisamfund er i stigende grad kendetegnet ved pluralitet og specialisering. Sådant "organisk" solidaritet opstår i denne samfundstype som en nødvendighed, fordi det enkelte individ i lyset af den stigende specialisering bindes til andre i samfundsproduktionen. Organisk solidaritet kommer derved til at tage udgangspunkt i den gensidige afhængighed i selve arbejdsdelingen. Arbejdsdelingen skal dog ikke alene ses som et fysisk vilkår. Den influerer også på den kollektive sjæl og bliver derved styrende for moraldannelse. Den organiske solidaritet udspringer derved af den stigende *forskellighed* blandt samfundsmedlemmerne. Arbejdsdelingen skaber en ny afhængighed af hinanden og kommer til at fungere som sammenhængskraften i det moderne industrisamfund. Arbejdsdelingens funktion i samfundet har altså et moralsk aspekt, fordi den skaber grundlag for den organiske solidaritet som sammenholdskraft. Ifølge Durkheim fordrer solidaritet, at hver enkelt kan identificere sig med andre. "*There can certainly never be solidarity between ourselves and another person, unless the image of the other person is united with our own*" (Durkheim 1984:22).

Fællesskabsfølelsen opstår ved, at den enkelte føler sig knyttet til en bestemt gruppe, som den enkelte kan identificere sig med. Det er i denne sammenhæng integration skal ses. Hvis et individ har en svag tilknytning til fællesskaber, kan en svag integration endda betyde større risiko for selvmord (indre anomie), og hvis flere individer oplever en manglende tilknytning, kan det hænge sammen med de sociale normers opløsning, at samfundet er præget af anomie(ydre) (Durkheim 1984).¹³ Såvel den indre og ydre anomie er skyggesider ved det moderne samfund. Anomistilstanden kan opstå, hvis arbejdsdelingen underminerer eksisterende fælles-

skaber og moralkodeks uden at genskabe nye. For at undgå anomisk arbejdsdeling er det afgørende, at hver enkelt arbejder forstår, at han/hun udgør en lille, men meget betydningsfuld forskel i den samlede organisme. For at undgå en anomisk arbejdsdeling, taler Durkheim om, at jobbet skal give den enkelte arbejder følelsen af at indgå i en social sammenhæng, hvor jobbet bliver et mål, som er fælles med andre (Durkheim 1984).¹⁴

4.2.1.3. Gemeinschaft - fællesskab

Ferdinand Tönnies beskriver begreberne Gemeinschaft og Gesellschaft som to idealtyper for det sociale liv, hvor han opdeler fællesskabsformerne i relation til to forskellige viljer henholdsvis, den naturlige (Wesenswille) og den rationelle vilje (Kurwille) (Tönnies 1963). Tönnies lægger i sine analyser vægt på det følelsesmæssige aspekt i forhold til etableringen af solidaritet. Gemeinschaft betegner det indre bånd mellem mennesker (sprog, sædvane osv.), og Gesellschaft omfatter det ydre bånd mellem mennesker, hvor bevidste interesser og bytterelationer er i højsædet.

Den naturlige vilje er relateret til Gemeinschaft. Her er individerne sammen, fordi relationen er målet i sig selv. Gemeinschafts- relationer er karakteriseret ved personlige, emotionelle og moralske forhold individerne imellem. Det enkelte menneske skal forstås i sin helhed og ikke i sin rolle. Når Gemeinschaft præger samfundet er der ofte tale om små homogene grupper, hvor forpligtelse tæller meget; det at være sammen kan i sig selv være et immanent gode. Wesenswille eller væsensvilje omhandler derved handlingstyper, hvor mål og middel udgør en helhed. Fællesskaber, der kan illustrere Gemeinschafts -relationer er familie, naboskab og venskab.

4.2.1.4. Gesellschaft - selskab

Når der tales om Gesellschaft er det værd at være opmærksom på, at det for Tönnies er en kunstig konstruktion, hvor individerne er adskilt på trods af sammenholdsfaktorer. Alle handler til fordel for sig selv og handlingen har ikke et fælles sigte, men er rettet på, hvad der er bedst for den enkelte. Kurwille eller valgvilje er forbundet til Gesellschafts- relationer (Tönnies 1963). Når det drejer sig om rationel vilje eller valgvilje, er viljen ikke rettet på fællesskabet i sig selv, men fokuseret på et andet mål. Valgvilje angiver derved en handlingstype, hvor mål og middel tænkes adskilt. Gesellschaft-agtige relationer er karakteriseret ved upersonlige, ofte kontraktmæssige og lovstyrede relationer. Det enkelte menneske er kun interessant i kraft af den rolle, der er relevant i den aktuelle relation. Når Gesellschaft præger samfundet, er der ofte tale om store heterogene sociale enheder.

Det er således af central betydning for samfundet hvilken viljes- form, der er dominerende, og det influerer på, hvilke solidariske handlemåder, som eksisterer og er bestemmende. Mennesket er således mere rationelt i Gesellschaft end i Gemeinschaft, hvor fællesskabet bygger på den rationelle vilje (Frederiksen 1998; Tönnies 1963). De to relationstyper i Tönnies univers udelukker ikke hinanden, men den ene vil altid være mere fremherskende end den anden. Det betyder, at menneskets adfærd aldrig alene vil være domineret af en valgvilje alene.

4.2.2. Klassikernes relevans i dag

De to klassiske sociologer gør sig nogle af de samme tanker om samfundets muligheder for integration, men på et punkt er der væsentlige forskelle. Tönnies påpeger, at moralen har udspillet sin rolle i Gesellschafts- relationer, som i stigende grad kendetegner det moderne industrisamfund. Durkheim mener til gengæld, at moralen spiller en afgørende rolle for dannelsen af den moderne organiske solidaritet. Med andre ord, de forhold, som Tönnies siger forsvinder i en samfund præget af Gesellschaft, er faktisk de elementer, som Durkheim finder er betingelserne for dannelsen af den moderne organiske solidaritet. Elementerne er moral og gensidig afhængighed via arbejdsdelingen.

Tönnies, der er blevet beskyldt for at være "Gemeinschaftromantiker", og Durkheim, som er blevet kaldt konsensusorienteret, bærer begge præg af at tænke i social orden i deres teoridannelser. For Tönnies er konkurrencen det overordnede i Gesellschaft og samarbejde det dominerende i Gemeinschaft. Den organiske naturlige tilstand er til stede i Gemeinschaft, men har trange kår under et samfund præget af Gesellschaft. I Durkheims univers lever ideen om organisme, hvor delene udgør helheden, videre i det moderne samfund (Durkheim 1984). Durkheims teori er præget af konsensus-orientering, og der optræder sjældent modsætninger i hans anskuelser og konkrete interessermodsatninger ses som overgangsfænomen. Anomibegrebet med dets indre og ydre karakter er det nærmeste Durkheim kommer et konfliktbegreb.

Ferdinand Tönnies teori er interessant i vægtningen af det følelsesmæssige aspekt og i brugen af viljesbegrebet, men synes tillige at give et statisk billede af fællesskaber, hvor det gamle romantiseres til fordel for det nye. Teorien er dog med til at illustrere, hvilke bekymringen der gjorde sig gældende blandt flere af de klassiske sociologer. I stedet for at modstille de pågældende begreber er der behov for at sætte fokus på solidaritetsbegrebets historiske og empiriske former og for at se dem i kombination (Schmid 1997b:35). Herman Schmid ser en anden måde at definere solidaritet på; *som et sammenhold, hvor de primære sociale fællesskaber indordnes i omfattende sekundære systemer af gensidighed*. Et solidarisk fællesskab som dette, der er heterogent og strukturerende står i modstrid til Tönnies Gemeinschaft, som er homogent og baseret på fælles bevidsthed (Schmid 1997b:33-34).

Durkheims teori om solidaritetsformer og hele analysen af arbejdsdelingens betydning virker fortsat relevant for nogle af de problematikker, som vi står overfor i dag. Durkheims teoridannelse er interessant i forhold til dette studie, dels fordi analyserne af en anomisk arbejdsdeling kan være med til at pege på nogle problemer ved arbejdsmarkedet i dag, og dels fordi det kan være frugtbart at videreudvikle begrebsparrerne organisk og mekanisk solidaritet. I Erik Laurssens (1996) tolkning eksisterer de to former for solidaritet sideløbende i en kontekst præget af senmodernitet, men de kommer til udtryk på forskellig måde, henholdsvis gennem forskellighed og ensighed. Den mekaniske solidaritetsform er bygget op om et "Os" og et "Dem", hvor kollektivet er afgørende for dannelse af identitet. Identitet dannes om den organiske solidaritet på baggrund af individuer, det vil sige, at dannelsen er baseret på den enkeltes opfattelse af at være unik i forhold til de andre i fællesskabet. På baggrund af dette kan der argumenteres for, at Durkheims teorier har individualisering som udgangspunkt, hvilket stemmer fint over-

ens med tendenserne under senmoderniteten. Durkheim opererer derfor ikke med en modsætning mellem dannelse af fællesskaber og stigende individualisering.

Steen Navrbjerg (1994) reflekterer over, hvordan mekanisk og organisk solidaritet kommer til syne i relation til fagforeningerne i dag. Mekanisk solidaritet, der betegnes som énslighedens solidaritet og organisk solidaritet, som han betegner som forskellighedens solidaritet er ikke uddøde, men har andre former i dag end i slutningen af forrige århundrede. De to solidaritetsudtryk udelukker ikke hinanden, men kan spille ind på forskellige områder (jf. Laursen 1996). Generelt set tilbyder fagforeningerne i dag en mekanisk solidaritet, fordi de arbejder for en lige behandling af medarbejderne og for sikkerhed og tryghed for alle. Det kan ifølge Navrbjerg (1994:175) stå i modstrid med medlemmernes ønsker og krav, der går i retning af et udfordrende job og en fleksibel sagsbehandling (jf. kapitel 6), som i sin grundstruktur mere minder om organisk solidaritet med fokus på forskellighed. Sidstnævnte refleksioner om forskellene mellem mekanisk og organisk solidaritet i forhold til fagforeningen er yderst interessante at arbejde videre med i analysen.

4.3. Moderne tilgange til studiet af fællesskab og solidaritet

4.3.1. Indledning

I det følgende præsenteres forskellige teoretikeres bud på, hvordan solidaritet og fællesskab kan forstås i det moderne samfund. Først introduceres Jodi Dean, Zygmunt Bauman og Rainer Zoll teoridannelse om solidaritet og fællesskaber i samtiden. Herefter diskuteres solidaritet på baggrund af Roar Hagens kritiske position, og der ses på ligheder og forskelle mellem forskellige solidaritetsformer

Dean (1996) opererer med tre forskellige idealtyper til at forstå solidaritet. Dean skelner mellem to traditionelle solidaritetsformer, affektiv og konventionel solidaritet, samt refleksiv solidaritet, der er en ny form som dukker op i nutidens senmoderne samfund. Dean opererer med en præmis for at tale om refleksiv solidaritet, at interaktionen må kræve mindst tre personer.¹⁵

4.3.2. Den affektive solidaritetsopfattelse

Den affektive solidaritetsform kommer til syne i intime relationer. Det er en følelsesform, som kendetegner intime kærligheds- og venskabsrelationer. Den fælles omsorg og ansvarlighed overfor andre er grundstenen i den affektive solidaritet. Den affektive solidaritetsform er både central i relation til barnets opvækst og dannelse, i relation til at skabe tryghed og til at udvikle en evne til at skabe bånd til andre, men har også en mere universel dimension. Det universelle består i, at man oplever hinanden som "den person man er" (Dean 1996:16-18). Som Birte K. Frederiksen (1998) skriver, er den affektive solidaritetsform kendetegnet ved at udtrykke en samhørighedsrelation i primære fællesskaber med signifikante andre, hvor motivet bygger på, at relationen er et mål i sig selv. Hver enkelt ses som unikke personer og forskelligheder accepteres i fællesskabet. Den affektive solidaritetsform er ofte begrænset til mindre grupper som familie- og venskabsrelationer.

4.3.3. Den konventionelle solidaritetsopfattelse

Solidaritet i relation til fællesskaber er blevet tydet i retning af en identifikation, som det var tilfældet indenfor den affektive solidaritet. Hvor samhørigheden gennem biologisk slægtsbånd og intime fællesskaber dannede grundlag for identifikationen. Den konventionelle solidaritetsform hos Dean opbygges ikke om nærhed og intimitet, men på en fælles tro, fælles interesser i forhold til et givent formål. Frederiksen (1998) siger, at solidaritetsformen kommer til udtryk i rollerelationer. Indenfor et interessefællesskab er der bestemte forventninger, regler og normer knyttet til handlen og derfor eksisterer der en vis form for social kontrol i fællesskabet. I fællesskabet, hvor den konventionelle solidaritetsform er gældende, er ligheden et grundlæggende vilkår. Dean inddeler den konventionelle solidaritetsform i en indad-orienteret og udad-orienteret del. Den indad-orienterede solidaritet er karakteriseret ved delte traditioner og værdier. Den udad-orienterede solidaritet er derimod baseret på "Vi-opfattelse", der er forbundet med en gruppes fælles kamp, og gruppens ønske om at udbrede dens mål til hele samfundet. Den konventionelle solidaritetsopfattelse er omfattet af grænser, der dels betyder, at solidariteten ikke udbredes udover gruppen, og dels at solidariteten er baseret på tankegangen "Os" over for "Dem". Motiverne til at gå ind i fællesskaber med en konventionel solidaritetsopfattelse kan være mange, blandt andet af politisk karakter, for egen vindings skyld (taktisk solidaritet), eller fordi man bør - det konventionelle argument.

4.3.4. Refleksiv solidaritetsopfattelse

Grundlæggende definerer Dean solidaritet som en tilegnelse, som kræver *"a self-reflective understanding of who 'We' are on the part of those making up 'Us'"* (Dean 1996:33). For at bevæge sig ud over grænsedragningen "Os" versus "Dem", som solidaritetsformerne, affektiv og konventionel, bygger på er det nødvendigt at operere med den hypotetiske tredje. En generel model for interaktion involverer mindst tre personer. Den hypotetiske tredje person må ikke forveksles med den konkrete anden, men åbner op for at vi kan udvikle, *"the ability of reflective solidarity to conceive the 'We' that moves beyond the 'We' of conventional solidarity"* (Dean 1996:34). Med andre ord, bevidstheden om den hypotetiske tredje giver den enkelte en mulig bro mellem grænsedragninger indenfor og udenfor. I kommunikation mellem to parter gør bevidstheden om den hypotetiske tredje grænserne for perspektiverne bredere. Dean siger, *"we strive to see from the perspective of the myriad others"* (Dean 1996:171) I og med, at de affektive og konventionelle solidaritetsformer kræver genkendelighed indebærer de ofte eksklusion. Dean hævder, at grundlaget for den konventionelle solidaritetsopfattelse er mindsket i takt med, at kompleksiteten og værdipluraliteten er fundamentale betingelser under nutidens samfund.

Set i relation til den øgede refleksivitet i det senmoderne samfund, mener Dean, at de traditionelle solidaritetsformer (konventionel og affektiv) stiller for store krav til dets medlemmer. Der er ikke længere den samme villighed til at undertrykke forskelligheder og til at opgive sin personlige identitet til fordel for normer og værdier i en given gruppe. Det er centralt med en erkendelse af, at et "Vi" ikke nødvendigvis fordrer et oppositionelt "Dem", som i den konventionelle solidaritet, men at et "Vi" også kan betegne et individueret "Dig" og et individueret "Mig" (Dean 1996:6-8). Solidaritet må derfor forstås anderledes således, at forskellighed indtænkes som grundvilkår. Dean definerer den refleksive solidaritet som *"...mutual expecta-*

tions of a responsible orientation to relationship" (1996:29). Her bygger de gensidige forventninger på, at "Vi" er dannet på baggrund af kommunikation mellem forskellige jeg'er. Det nye i den refleksive solidaritetsform er, at den bygger på en "Vi-forståelse", som hele tiden genskabes og fornyes gennem kommunikation og diskussion, og den er derved ikke som den konventionelle fastlåst på en "Vi-opfattelse". Den refleksive solidaritetsform bygger ikke på isolation og eksklusion. Forskellighed og kritik ses derimod som grundlaget for fællesskab og et kommunikeret "Vi".¹⁶ I forlængelse heraf taler Dean om, at den refleksive solidaritet åbner op for en universel forståelse, indadtil i fællesskabet ved at man anerkender hinandens uafhængige individualitet, udadtil som en villighed til at betragte alle som en del af den menneskelige dialog (1996:39). "Vi - et" dækker derved både dem indenfor og udenfor vores gruppe. Men den refleksive solidaritet er ikke nødvendigvis ubegrænset. Tøgeby (1996) peger på, at Deans teori lægger op til, at vi selv gennem konkrete overvejelser må tage ansvar for, hvor grænserne for vores solidaritet går. Heri lægger muligheden for, at vores grænser flytter sig enten på grund af forandringer i verden eller fordi vi er blevet klogere (1996:51-52).

Der er tydelige fællestræk mellem Deans refleksive solidaritetsform og Durkheims organiske solidaritetsform (1984). Dels bygger begge solidaritetsformer på en gensidig afhængighed mellem individerne, og dels rummer begge teoridannelser individernes forskellige identiteter. Desuden er grundvilkåret for dem begge refleksivitet og dialog. På ét punkt synes de to solidaritetsformer at adskille sig. Den refleksive solidaritet er ikke alene baseret på gensidig afhængighed som den organiske solidaritetsform, men tillige på en gensidig ansvarlighed mellem fællesskabets medlemmer. Endelig er der en stor forskel på de to teoretikere, når det gælder tanker om kollektiv bevidsthed. Durkheim argumenterer for, at solidaritet er noget som eksisterer over og uafhængigt af individerne. Den kollektive bevidsthed er uafhængig af individet, og han forestiller sig, at den kan virke ind på andet end individuelle bevidsthedstilstande. Dean beskæftiger sig ikke på samme måde med kollektiv bevidsthed, det tætteste en kollektiv bevidsthed i hendes univers er det refleksive element, hvori ansvarligheden for hinanden og afhængigheden af hinanden opstår.

Dean argumenterer for, at flere solidaritetsopfattelser kan eksistere samtidigt, men tror værdipluralismen og refleksiviteten i samfundet vil skabe eller fordre en ny solidaritetsform, den refleksive solidaritet, der i idealet både rummer individualitet og ansvarlighed (1996:40-43). I lighed med Giddens (1998) mener Dean, at individualiseringsprocessen ikke nødvendigvis skaber egoisme og usikkerhed, men er en ny samfundsudvikling, hvor individerne er nødt til at åbne sig for hinanden og indgå i en demokratisk dialog for at knytte nye sociale bånd på grund af den fælles skrøbelighed i risikosamfundet. Juul (2000) stiller spørgsmålstejn ved Deans forestilling om en refleksiv, åben og ubegrænset solidaritet medmennesker imellem. Han mener det er et smukt ideal, men spørger om enkeltindivider ikke fortsat primært vil solidarisere sig med dem, som man personligt sympatisere med?

4.3.5. Solidaritet på trods af forskellighed

En udvikling mod stigende individualisering i samfundet skal heller ikke ses som en fare, men til gengæld som en mulighed ifølge Zygmunt Bauman (1991;1995). Bauman mener, at individets stigende frisættelse vil give større autonomi og automatisk føre til refleksion og person-

ligt ansvar. Solidaritetsopfattelserne har under moderniteten været underlagt specielle begrænsninger i forsøget på at disciplinere og kontrollere de menneskelige forhold i jagten på fremskridtet. Solidaritet blev generelt defineret gennem en samfundsmæssig socialisering. Det så i udgangspunktet lovende ud, men blev en mekanisk størrelse, hvor solidaritetsopfattelserne blev en del af systemet og ikke menneskelige. Det moderne industrisamfunds fællesskaber kommer derved til at blive socialt reguleret uden at trække det enkelte menneskes evner til moralsk regulering ind. Ansvarsovertagelsen og bureaukratiseringen afføder ligegyldighed, fordi det betyder stor distance mellem handling og konsekvens. Udviklingen mod det senmoderne og postmoderne samfund åbner op for en værdispluralisme og accept af ambivalens, hvilket Bauman ser som en mulighed for at påbegynde et nyt etisk og moralsk grundlag. Jeg tolker Bauman i retning af, at solidaritet defineres som, *at være for den anden på trods af dennes forskellighed*. Baumans teoridannelse synes som flere andre at fokusere på, at solidaritet og individualitet ikke er modstridende størrelser. Solidaritet skal ikke længere forstås alene som samfundets "kit". Det nye er åbningen for forskelligheden, og hvor solidariteten er en aktiv stillingtagen og omsorg for den andens liv. Solidaritet går udover tolerance og barmhjertighed.

Solidaritetsformerne kan i nutidens samfund bindes op på respekt og dialog baseret på ansigt-til-ansigts- relationer.¹⁷ Forstået således, at relationen ikke bygger på rationalitet, systematik og forventet gensidighed, men på et ansvar og en pligt i forhold til den anden, og denne pligt går forud for enhver personlig interesse. Den vigtige pointe er, at moralen ikke er et produkt af samfundet, men en medfødt evne vi mennesker bruger i relationen med den næste, og evnen kan siges at have solidaritets træk indbygget. Bauman ser solidaritet som en del af en præhistorisk etisk evne, hvor hver enkelt ved, hvordan vi skal agere overfor næsten. Dean tilnærmer sig denne argumentation, når hun skriver *"Most people, I think, would agree that despite the ever present reality of destructive friendship and relationships, at the heart of our intimate ties lie an attunement to vulnerability, a desire for care and connection, and a concern with the well-being and self-realization of those close to"* (Dean 1996:177-178). De menneskelige karaktertræk, citatet refererer til har ligheder med Baumans præhistoriske evne. Men Dean går dog ikke over til at specificere, hvor de grundlæggende måtte stamme fra, og derfor kan hun ikke tydes religiøst som Bauman kan.

4.3.6. Hverdagssolidaritet

Rainer Zoll (1997;1996;1993) argumenterer for, at en konsekvens af transformationsprocesserne er, at der vil ske en forskydning fra, "Arbeitersolidarität zur Alltagssolidarität" (1993:125). Forskydningen sker som følge af det Zoll betegner, som krise i "normaliteten" eller "traditionaliteten". Vi er vidne til en erodering af de eksisterende normer, som fællesskaber bygges op omkring og de traditionelle bånd ændres, og det betyder, at andre solidaritetsrelationer dukker op. Det nye er det Zoll kalder hverdagssolidariteten. Zolls teoriunivers kan placeres indenfor teoretikere som Sennett, Baethge, og Bauman, der mener, at arbejdslivets rammer er under forandring. Arbejdsmarkedet er præget af flere og flere som er ansat i korttidsansættelser og er løst tilknyttet forskellige jobs livet igennem. De sociale processer omkring arbejdslivet er ved at ændre sig i takt med krav om fleksibilitet, mobilitet og refleksivitet i egen livsplanlægning, og det betyder en ændring væk fra arbejdslivet som den vigtigste

identifikationsmulighed. Interesse- og identitetsfællesskaber er ikke nødvendigvis knyttet til arbejdet, men synes i voksende omfang at præge de nære relationer i civil- samfundet. Solidaritetsopfattelser bliver ifølge Zoll i stigende grad bundet op på hverdagslivet og de nære fællesskaber, som den enkelte gerne deltager i. Solidaritetsrelationerne knyttes derved til det kendte, det nære. Men forankringen i det nære hverdagsliv betyder ikke en undvigelse fra deltagelse i det forskellige. Hverdagssolidaritet opstår i en række situationer på tværs af arbejdsmæssige skel og er kendetegnet ved, at den enkelte kan sætte sig ind i en ukendts situation, at hjælpe i det nære og at ens engagement er knyttet hertil.

4.3.7. En kritisk position - Rational solidaritet

Dikotomien egoisme versus altruisme har været genstand for meget teoretisering. Solidaritet er i mange henseender blevet set som det modsatte af egoisme. Ifølge Hagen er solidaritet blevet set som det, der har kunne overvinde egoismen og indebærer, at kollektive ”gode” løsninger trods alt realiseres (Hagen 1999:23). En solidaritetsform som har et altruistisk motiv kan både have et element af gensidighed og et af selvopoffelse. En altruistisk solidaritetsform opererer indenfor en vekselvirkning mellem at give og at få accept gennem handlinger. Hagens pointe er, at normsociologien (jævnfør flere af de klassiske og moderne sociologer) i deres higen efter social orden kommer til at gøre solidaritet til det samme som altruisme.¹⁸ Dette tager Hagen stærkt afstand fra, og han stiller spørgsmålet om, hvad der får den enkelte til at give afkald på egne handlemuligheder for i stedet at kunne realisere fælles kollektive formål? I Hagens ”Luhmann’ianske” univers er svaret rationel solidaritet (1999:28). Rationel solidaritet er ikke en kausal kraft, der virker ind på individernes bevidsthedstilstande, *”men derimod noget som aktørerne iagttager som en begrænsning på egne handlemuligheder”* i kommunikationen (Hagen 1999:191).¹⁹ Rationel solidaritet er en kommunikationsform. I kommunikationen konstrueres, hvad der er solidarisk, og hvad der er solidarisk i én sammenhæng, kan godt være illoyalt i én anden. Hagen kritiserer opfattelserne af, at solidaritet er tilstede som relationer mellem individerne, og at samfundet hænger sammen fordi vi i bund og grund agerer solidarisk overfor hinanden. Solidaritet opfattes ikke som en funktion, der skaber integration, men til gengæld som en særlig form for medie, hvor bidrag til kommunikationen vurderes ud fra kollektiv rationalitet.²⁰ Ifølge Hagen vil dilemmaet mellem hensynstagen til individuel eller kollektiv rationalitet altid være tilstede i forholdet til fællesskaber, og det kan give sig udslag i solidaritetskonflikter på forskellige niveauer i samfundet og mellem forskellige rolle- relationer.

4.3.8. Ligheder og forskelle ml. de forskellige tilgange til solidaritet

I det ovenstående er forskellige teoretiske opfattelser og definitioner blevet introduceret og diskuteret. Jeg vil her prøve at sammenfatte nogle af de forskellige syn og se på forskelle og ligheder mellem betragtningerne om solidaritet.

Solidaritet kan ifølge de teoretiske perspektiver både anskues som en følelse, en forpligtelse, en tilegnelse og en taktisk interesse eller et medium. I min afgrænsning vælger jeg at se solidaritet på to planer, dels på et opfattelsesniveau og dels på et handlingsniveau. Jeg vægter dermed at undersøge solidaritet som en relation, der kan komme til udtryk blandt andet som en interesse, en forpligtelse eller en tilegnelse. Men solidaritet handler om mere end følelse.

Hagen siger, at hvis solidaritet er det samme som en følelse, så vil aktørerne handle for de kollektive formål ligegyldigt om de har udsigt til at lykkes eller mislykkes (1999:24). Indforstået i argumentation ligger betragtningen fra den affektive solidaritet, og her gælder, at næsten ligegyldigt hvordan man opfører sig overfor den anden, så gives omsorg og opmærksomhed. Hagen argumenterer for, at solidaritet må forstås som noget mere end følelse. Solidaritet går ud over det følelsesmæssige aspekt, for godt nok indebærer solidaritetsrelationer ofte en binding, men disse fjerner ikke konflikten mellem den individuelle og kollektive rationalitet for den enkelte aktørs perspektiv (1999:175).²¹ Dean understøtter, at solidaritet er mere end følelse. Ifølge hende er hovedanken, at hvis solidaritet er en følelse er det umuligt at kommunikere solidaritet abstrakt. Hvis solidaritet er en følelse forbliver begrebet rettet mod de nære relationer (Dean 1996:20). Vi er og kan ikke være forpligtet til at elske alle, og hvis båndene er affektive kan de ikke gælde alle. Vi kan heller ikke være forpligtet til at handle solidarisk.¹⁵ Dean siger, at *Solidaritet kan ikke kræves, men vi kan appellere til solidaritet* (1996). Vi appellerer til den Anden for at undgå eksklusion, den fælles kamp er rettet mod dem der, *"threaten, denigrate and silence us"* (1996:30). Solidaritet må derfor anskues som en tilegnelse til at forstå inklusion og eksklusionsspillet - eller dominansforholdet indenfor forskellige fællesskaber. Anskues solidaritet som en tilegnelse har udtrykket både en individuel og kollektiv handlingsorienteret del.

Grundlæggende er der forskel på de solidaritetsformer, der knyttes til et identitetsfællesskab og et interessefællesskab. I identitetsfællesskaber er identiteten knyttet til fællesskabet og konsekvensen er, at "din velfærd er min velfærd". I interessefællesskabet er logikken baseret på en bytteteori; *"hvis du støtter mig, og jeg støtter sig, så tjener det os begge"* (Holter et al.1982). Den enkeltes personlige identitet vil ofte forblive mere uberørt af deltagelse i interessefællesskaber end i identitetsfællesskaber. Det er dog ofte svært at afgøre, hvad som udgør den grundlæggende logik i et fællesskab.

I de ovenstående præsentationer og diskussioner blev det samtidig klart, at solidaritet og individualisering ikke nødvendigvis er modsatte størrelser, men derimod kan betinge hinandens eksistens. Fra teoretikere som Durkheim til Dean, Bauman og Zoll vægtes, hvordan de nye tendenser til individualisering skaber andre og nye muligheder for solidaritetsformer og fællesskabsdannelse.

Idealtyperne reflektiv solidaritet og hverdagssolidaritet har mange ligheder, fordi de to går på tværs af hidtidige klasse- og kønsmæssige skel og ofte kan dannes spontant mellem mennesker. Hvor et fagforeningsfællesskab bygger på specifikke fælles interesser og er kontraktbaseret, er fællesskaber i hverdagslivet mere flydende og løse. "Krisen i normaliteten" betyder et skift fra, at solidaritetsrelationer alene udspringer af interessefællesskaber i arbejdslivet og til nye fællesskabs- orienteringer for den enkelte, der kan være præget af idealtyperne hverdagssolidaritet eller reflektiv solidaritet. En hovedforskel mellem de to begreber ligger i deres omdrejningspunkter om henholdsvis det nære i hverdagslivet og det refleksive element, der kan forekomme på alle niveauer, såvel lokalt, nationalt som globalt.

Sammenfattende kan det siges, at solidaritet kan komme til udtryk både som en opfattelse og som en handling. Solidaritetsrelationen kan i mere intime og nære fællesskaber give sig udtryk som en følelse og her er udtrykket individuelt. Men i bredere forstand fordrer solidaritet en handling eller et kollektivt rettet motiv. Jeg læner mig op ad Schmidts definition ved, at solidaritet ikke alene kan forstås som en holdning, men derimod som en relation mellem individer i et kollektiv. Solidaritet betyder altså identifikation, en slags gensidig afhængighedsrelation, der indebærer en kollektivisering af henholdsvis risiko og belønning (jf. Schmid 1997a,b).

4.4. Det faglige fællesskab

I dette afsnit vil jeg se på, hvordan et fagligt fællesskab, det vil sige fællesskaber på arbejdspladsen kan karakteriseres. Begrebet fællesskab bruges i mange betydninger, men her er det primært Sverre Lysgaards idealtipe om arbejderkollektivet, der vil blive præsenteret og diskuteret. Som udgangspunkt vil jeg nævne Schmid (1997a:59), der angiver fire forskellige kilder til fællesskabet på arbejdspladsniveau a). Det objektive arbejdsfællesskab, der spejler kooperationen, b). Det spontane arbejderfællesskab, c). Arbejderkollektivet og b). De organiserede fagforeninger. De fire punkter angiver fire forskellige fællesskaber knyttet til arbejdspladsniveau. Arbejderkollektivet udgør her en samlende enhed, der kan samordne og homogenisere den sociale kommunikation og styrke kampen for bedre løn, ansættelse- og arbejdsvilkår. Solidariteten i et arbejderkollektiv er kendetegnet ved at være en organiseret solidaritet, idet solidariteten har en dobbeltkarakter, fordi den indadtil udgør arbejderkollektivets instrument og udadtil ligeledes er en organisationsform, der skaber rettigheder og grænser for handling (Schmid 1997a:59-60). Men samtidig med, at det faglige fællesskab er et organiseret fællesskab minder arbejderkollektivet om spontane og sociale fællesskaber. Zoll siger, at arbejderkollektivet i grundstrukturen er et organiseret fællesskab, men ofte er et mere uformelt fællesskab, som kan minde om deltagelse i motorcykelklubben og om et fællesskab, der har en mere universel karakter (1993).

4.4.1. Idealet om det faglige fællesskab som arbejderkollektiv

Alan Fox (1974) taler om, hvordan solidaritet på virksomhederne både kan eksistere vertikalt og horisontalt.²² Ifølge Foxs teori har hver part, de ansatte og ledelsen, en interesse i at få nedbrudt modpartens interne solidaritet. For at bevare gruppesammenhold er det afgørende at opnå den enkeltes tilslutning til de normer og mål som gruppen stiller. Man kan sige, at ideologier og tillidsrelationer spiller en afgørende rolle for det interne faglige sammenhold. Når det gælder solidaritetsforhold på arbejdspladsen er der to forhold som spiller ind. Dels er den ansatte udsat for konkurrence om loyalitet og forpligtelse både i forhold til ledelsen og arbejderfællesskabet, der kan virke som en krydspres situation. Og dels den enkeltes egne interesser, ledelsens og arbejderfællesskabets styrke og ideologiske gennemslagskraft bestemmende for de solidaritetsforhold som skabes og nedbrydes.

Sverre Lysgaards mere empiriske analyser opererer ligeledes med solidaritetsforhold på et vertikalt og horisontalt niveau. I lighed med Fox går han ind i de gruppeformationer, der ofte er tilstede på en arbejdsplads og som danner et grundlag, hvorudfra solidaritetsforhold udspringer. Ifølge Lysgaard findes der tre konkurrerende systemer på enhver virksomhed: *Det*

teknisk- økonomiske system, arbejderkollektivet og det menneskelige system. Hvert system opererer med nogle fælles interesser, målsætninger og værdier og er bygget op på bestemte forventninger til adfærd og roller. I det teknisk-økonomiske system opfattes en person som ansat. I arbejderkollektivet betragtes man som arbejdskammerat og i det menneskelige system ses en person som et menneske. Arbejderkollektivets primære målsætning er at beskytte den enkelte arbejdstager mod at stå alene overfor ledelsen. For at opnå denne målsætning er hovedkravet fra arbejderkollektivets side, at der foregår en ligebehandling af alle ansatte, og at forhandlinger i relation til arbejdet skal foregå med det faglige kollektiv fremfor den enkelte (Lysgaard 1985). Konflikten på en virksomhed står mellem det teknisk- økonomiske systems rationalitet, hvor der tilstræbes at gøre systemet så effektivt og produktivt som muligt og de ansattes menneskelige behov og interesser, der ofte strider mod denne rationalitet (Hoel 1982:149). Det fælles interessegrundlag og erfarede oplevelser ved det teknisk- økonomiske system blandt de ansatte, skaber det kollektive modsystem i virksomheden. Arbejderkollektivet ses som en buffer mellem mennesket og det teknisk- økonomiske system. Det er det teknisk- økonomiske system, der skaber betingelserne for arbejderkollektivets tilstedeværelse, og der er således indbygget en underordning i relationen.

Lysgaards studie tager primært udgangspunkt i relationen mellem det teknisk- økonomiske system og arbejderkollektivet. Der ses på to niveauer; dels system versus system og dels system versus individ. Den enkelte ansatte er for så vidt en del af alle tre systemer på en virksomhed, men der er kamp om vedkommendes tilslutning. Det er ikke kun interessant om tilslutningen til et system foregår, men også hvordan og på hvilken måde kollektivet defineres (ind- og udkobling) og afgrænses - sker der for eksempel såkaldt ”infiltration”.²³ Med hensyn til individets forhold til systemet deler Lysgaard op i tre former for tilslutning/forpligtelse: En funktionel forpligtelse, det vil sige, at man henholder sig til systemets mål og værdier, der kan ændres hvis målsætningen ændres. En normforpligtelse det vil sige, at man henholder sig til systemets normer samt en pragmatisk eller kompensations tilslutning, det vil sige, at tilslutningen sker i en kalkulation af udbytte overfor indsats. De to første tilslutningsmåder er knyttet til det Lysgaard kalder systembærende og den sidste er det han kalder systembårne. De forskellige tilslutningsmåder hænger sammen med diskussionen om en normativ versus en rationel motivation.

Lysgaards teori om arbejderkollektivet bidrager med vigtige pointer. For det første anskues arbejdsorganisationen i tre analytiske planer, tilslutningsplanet, kontrolplanet og magtplanet. For det andet påpeger han, at den enkelte person på samme tid er menneske, ansat og arbejdskammerat - og ikke blot én af delene. For det tredje viser hans studier, at der er to perspektiver, som har betydning for solidaritet på virksomheden, den interne solidaritet i et system og de eksterne relationer mellem de enkelte systemer. Ifølge Lysgaard vil et arbejderkollektiv have gode udviklingsbetingelser i ældre virksomheder, på store virksomheder, under stærkt markeret underordnethed og jo mere ensartet status de underordnede har. Endelig siges, at jo mere virksomhedsspecifikt den enkeltes uddannelse er, jo stærkere er arbejderkollektivet.

Lysgaards studie er med til at vise, hvor meget homogenitet betyder for dannelsen og opretholdelsen af arbejderkollektivet.²⁴ Arbejderkollektivet skaber tryghed og sikkerhed for den

enkelte. Til gengæld betyder det, at det enkelte støtter op om mere eller mindre uformelle regler for handling og samarbejde. Arbejderkollektivet er med andre ord bygget op på stærke inklusionsmekanismer og idealet lægger op til at jo større ensartethed, der foreligger jo bedre. Homogeniteten kan både anskues som en nødvendighed overfor det tekniske- økonomiske system og samtidig som en hæmsko for den enkeltes udfoldelsesmuligheder. Ændringer i produktionsbetingelser og nye former for arbejdsliv og samarbejdsrelationer udfordrer arbejderkollektivets grundlag. Et stigende pres og utryghed i arbejdslivet samt manglende medbestemmelse (reelt) på arbejdspladsen kan være mere til at forklare, at den enkelte ansatte orienterer sig og solidariserer vertikalt opad i virksomheden.

Arbejderkollektivet danner en lagring af fælles erfaringer og erindring for arbejderne på virksomheden. Arbejderkollektivet udgør det nære, det reelle sociale og faglige fællesskab, hvorimod relationen til de centrale fagforbund er mere abstrakt og forestillet fællesskab. I forhold til det faglige fællesskab er der tale om et dobbelt fællesskab, bestående af det sociale kammeratskab og et økonomisk interessefællesskab (Schmid 1997a:56).

To interessante spørgsmål i forhold til afhandlingens problemstilling er, hvordan de nye arbejdsorganiseringer med jobrotation, krav om øget effektivitet, selvstyrende grupper og stigende individualisering i arbejdsopgaverne påvirker definitionerne af fællesskab på arbejdspladserne? Og hvordan arbejderkollektivets homogenitet bliver påvirket, og om de nye arbejdsorganiseringer betyder et skift fra arbejderkollektiv til virksomhedskollektiv?

4.5. Den konventionelle solidaritetsopfattelse: Prototypen i dansk fagbevægelse

I APL-projektet opereres der med en såkaldt prototype på arbejderen og relationen til det faglige fællesskab.²⁵ Det er en teoretisk og historisk konstruktion, men kan være med til at give et billede af, det ”typiske” fagforeningsmedlem – eller i hvert fald hvordan han blev opfattet. I hovedtræk defineres prototypen som en mandlig arbejder, med folkeskolens afgangseksamen, som er ufaglært eller faglært. Arbejdet blev set som et middel til at nå målet, nemlig lønnen. Han værdsatte og identificerede sig med kammeratskabet på arbejdspladsen. Til gengæld oplevede han interessemodsætninger til ledelsen. Sammenfattende var prototypen faglig aktiv, han var socialdemokrat og tilsluttede sig de solidaritetsnormer og sociale lighedsideer, som lå i kammeratskabet (Bild et al. 1992b:15-19). Holdningerne hos denne arbejder er prototypen på den konventionelle solidaritetsform.²⁶ Arbejderfællesskabet er et middel til at nå målet lønnen og opfattes som et homogent fællesskab, der er interessebaseret. Grundstrukturen på arbejdsmarkedet var tidligere i industrisamfundet præget af klare interessemodsætninger, hvor arbejderen stod sammen mod ledelsen og kæmpede for at opnå et bedre arbejdsliv. Solidaritetsbegrebet var fra begyndelsen fundamentet for fagbevægelsens virke, og kollektivitet og solidaritet blev nærmest set som to identiske størrelser, så længe der skulle kæmpes for at få gennemført fælles projekter (Bild et al. 1992b:143). Det var fællesskabet og samhörigheden i fælles kamp, som udgjorde kernen i solidaritetsdefinitionen i fagbevægelsen. Med andre ord, solidariteten i det faglige fællesskab er baseret på et rationalt samtykke.

Den konventionelle solidaritetsopfattelse har været fagbevægelsens rygrad i flere årtier, og spørgsmålet er om den stadig er den gængse kulturelle forståelsesramme, hvor ud fra solidaritet, det faglige fællesskab og medlemmet opfattes? Forskellige arbejdsmarkedsforskere synes at indtage dette synspunkt. Richard Hymans (1996) tese er, at fagforeningernes krise skyldes, at de er struktureret ud fra principperne om mekanisk solidaritet, som bygger på antagelsen om fælles kollektive interesser blandt medlemmerne. Mekanisk solidaritet (Durkheim 1984) tager udgangspunkt i ligheden blandt samfundsmedlemmerne og den fælles kollektive bevidsthed (samfundets totale opfattelse af normer og værdier). Der er visse ligheder mellem baggrundsopfattelser af mekanisk solidaritet og konventionel solidaritet. Dean (1996) beskriver den konventionelle solidaritetsopfattelse som baseret på "Os" versus "Dem" relationen, fælles erfaringer, normer og mål, hvilket i høj grad svarer til den mekaniske solidaritets sociale felt af ligheder og forskelligheder, som ligedeles ligger til grund for en "Os" versus "Dem" opfattelse. Spørgsmålet er imidlertid om faglige og sociale fællesskaber i tilknytning til arbejdslivet fortsat bygger på, at solidariteten er eksklusiv?

I forhold til relationen mellem fagforeningerne og de yngre medlemmer skriver Nielsen og Sommer, at den konventionelle solidaritetsform virker, *lig med formynderi og bureaukrati, en form der er med til at indskænke deres muligheder for selvstændig udfoldelse og alsidig varetagelse af deres interesser. Det er vigtigt for dem, at medlemsskab af en fagforening er et frivilligt valg som de forholder sig ret til at gøre af selektive grunde* (2000:77).

4.5.1. Køn og solidaritetsformer

Anne- Dorte Højrup (1990) argumenterer for, at kvinder repræsenterer andre livsformer end mænd, og at mange kvinder delvist medtager deres familieorientering i relationen til arbejdet og samarbejdet. Det kan blandt andet betyde, at fællesskabet er præget mere af samværsrelationer end rollerrelationer og måske resultere i, at prioriteringen af arbejdet og det faglige fællesskab er mindre end hos manden, hvor arbejdet traditionelt har været den primære identifikation. Ifølge hende kan arbejdere således ses som bærer af en kulturel praksis, som kan beskrives ved bestemte arbejdsbegreber. Højrup taler om tre forskellige arbejdsbegreber, "det solidariske", "det loyale" og "det retfærdige". De tre begreber kan hver enkelt arbejder rumme på forskellig måde. Det solidariske arbejdsbegreb indebærer et solidarisk sammenhold. Det vil sige, den enkelte arbejder skal overholde mere end spillereglerne om tempo, villighed til socialt samvær, fælles pauser og afstand til ledelsen. Det er i konfliktsituationer det solidariske arbejdsbegreb bliver sat på prøve. Her kræves det, at man holder hånden over hinanden i uoverensstemmelser, for eksempel i fælles pjæk og i retten til lange pauser. Modpolen til det solidariske arbejdsbegreb er mere egennyttig rational handlen til at opnå bedre vilkår selv. Det der kendetegner det loyale arbejdsbegreb er, at kvinden overfører familieorienterede livsformer til arbejdet. Det vil sige, at forpligtelsen, stabilitet og flittighed overfor arbejdet kommer i højsædet. Ifølge Hørup er de en hver ledelses drøm, fordi den kvindelige medarbejder lever op til de usagte forventninger og hjælper til så meget hun kan. Der er heller ikke indbygget et så stort konfliktpotentiale i dette arbejdsbegreb. Det retfærdige arbejdsredskab har, som ordet siger, retfærdighed som målet. Retfærdigheden er mere knyttet til det at være menneske end det gælder kampen for arbejderne. Indenfor det retfærdige arbejdsbegreb gælder det om at gøre sig uundværlig for ledelsen, ved altid at gøre sit arbejde ordentligt og ved at agere ret-

færdigt i forhold til arbejdskolleger og ledelse (Højrup 1990). Som nævnt vender vi tilbage til diskussionen om køn, arbejde og solidaritet i kapitel 5.

4.6. Arbejdsmodel og operationalisering af solidaritet og fællesskab

4.6.1. Sammenfatning af begreber

I kapitlet er det forsøgt at illustrere mangfoldigheden i solidaritetsbegrebets anvendelse, funktion og de normative tilgange, der er til fænomenet. De fleste indkredsninger har beskæftiget sig med teoretisering om, hvad solidaritet bør være, men enkelte afsnit går mere ind i, hvad solidaritet i realiteten kan karakteriseres som. I kapitlet blev der skelnet mellem to overordnede former for tilgang til solidaritet; som normbærende princip og som kampbegreb.²⁷ Yderligere er der blevet set på, hvad der karakteriserer et fagligt fællesskab.

I forhold til indkredsningen af fællesskaber, kom jeg frem til følgende. Det, der grundlæggende konstituerer et fællesskab, er en vis grad af lige betingelser, for eksempel en sag og konflikt el. lign., en vis grad af nærhed, en vis grad af fælles erfaringsdannelse og stabilitet over en periode. Det faglige fællesskab er primært et interessefællesskab, som er baseret på kontrakter og et formelt samtykke. Gennem det faglige fællesskab sker der en udveksling af fælles hjælp og goder, og fællesskabet er bygget op på en konventionel solidaritetsform i idealtypisk forstand.²⁸ Fællesskaber kan generelt defineres på to måder som identitetsfællesskab og som interessefællesskab. Solidaritet knyttet til et identitetsfællesskab kan ofte indebære en fælles skæbne, fordi fællesskabet er en vigtig del af den enkeltes identitet. Solidaritet knyttet til interessefællesskaber er anderledes, da solidaritetsformen ofte er baseret på kontrakter om begrænset gensidighed. Den enkeltes personlige identitet vil ofte forblive mere uberørt af deltagelse i interessefællesskaber end identitetsfællesskaber.

Afhandlingens udgangspunkt er, at solidaritet findes på to niveauer; som opfattelser og som handlinger. I relation til problemstillingen er det hensigten af indkredse solidaritetsformer og fællesskabsdannelser på begge niveauer i analysen og i forhold til hele hverdagslivet. Det vil sige relationen til det faglige fællesskab er et omdrejningspunkt blandt mange andre.

I studiet af de yngre ufaglærte kvinders opfattelser af og praksis om solidaritet og fællesskaber i hverdagslivet opererer jeg med to grundlæggende spørgsmål til empirien: *Solidarisk med hvem og solidarisk om hvad?* Det første spørgsmål drejer sig om udstrækningen af solidariteten, om det er reelle eller imaginære fællesskaber, og det andet spørgsmål er fokuseret på grundlaget for fællesskabet og solidaritetsrelationen (se endvidere Madsen 1997:150-51). Med andre ord vil jeg indkredse de yngre ufaglærte kvinders engagement og se på deres begrundelser (motivationer) herfor. Dermed vægtes at solidaritet drejer sig om identifikation, blandt andet gennem forskellige fællesskaber.²⁹

Solidaritetsformer kan i lighed med gennemgangen i kapitlet komme til udtryk i flere relationer, som bygger på forskellige begrundelser/motivationer: 1). Solidaritetsrelationer dannes ud fra en kalkulation. Heri ligger interesse og rationalitetsdimensionen 2). Solidaritetsrelationer dannes med udgangspunkt i, at det bør man gøre for at bevare tryghed. 3). Solidaritetsrelatio-

ner dannes på grund af stærke sociale sanktioner, det er nok her det forpligtende element kommer ind. 4). Solidaritetsrelationer dannes, fordi der eksisterer formelle sanktioner, det vil sige kontrakter i forhold til solidaritet, for eksempel ordninger knyttet til velfærdsstaten (jf. Bayertz 2000). Inddelingen er interessant, fordi den sammenholder meget forskellige motiver og begrundelse for den enkelte til at udøve solidaritet og deltage i bestemte fællesskaber. Fællesnævneren for de forskellige betydninger er, at alle er forankret i handlinger og dermed bevæger sig ud over opfattelsesniveauet alene.

Et af de område hvor jeg ønsker at undersøge de yngre ufaglærte kvinders solidaritetsformer og fællesskabsdannelse er i relation til fagforeningen. Der er tre idealtypiske orienteringer til at forstå motiv og engagement i fagforeningen. 1). Identifikation (en direkte accept og tilslutning), 2). Loyalitet (passiv accept, men opbakning i krisesituationer, og 3). Delegation (opfatter fagforeningen som en individuelt sikringssystem (Zoll 1996:80-81). Disse motivtyper vil senere blive benyttet i analyserne, specielt i kapitel 7.

4.6.2. Solidaritet under forskellige samfundsformationer

Yderligere kan opfattelser af og praksis om solidaritet og fællesskaber anskues i sammenhæng med forskellige samfundsformationer, som flere af de teoretikere i kapitlet har været inde på. Her tænker jeg på henholdsvis samfund præget af det traditionelle industrisamfund og samfund præget af senmodernitet. I en kultur præget af traditionalitet eksisterer der i idealet stærke bindinger mellem klasse og kønhierarkier, hvilket kan kaldes en loyalitetsmoral. I en kultur præget af senmodernitet er hidtidige hierarkier mellem klasse, køn og alder i større grad udvisket, og der er til gengæld tale om en retfærdighedsmoral. Med retfærdighedsmoral menes en moral, der fastsætter universelt eksisterende, etiske principper. En af afhandlingens udgangspunkter har været, at de yngre kvinder står i et spændingsfelt mellem normer og praksis knyttet til traditionalitet (konventionalitet og fakticitet) overfor normer og praksis knyttet til senmodernitet (refleksivitet). Spændingsfelterne kommer til syne, når det gælder prioriteringer i livet, i forhold til forældre- og erhvervsrolle og i forhold til deltagelse i fællesskaber. Min pointe er, at de overordnede samfundskulturer eller samfundstyper influerer på de solidaritetsopfattelser, solidaritetsrelationer og fællesskaber som dannes. Derfor må "idealtyperne" mekanisk, organisk, affektiv og konventionel solidaritetsform ses i forhold til "idealtyperne" hverdagsolidaritet og refleksiv solidaritet på et empirisk niveau for at klargøre, hvilke solidaritetsrelationer og fællesskaber der forekommer, og hvilke motivationer der ligger bag orienteringer og engagement.

Senmoderniteten synes på forskellig måde at udfordre den konventionelle solidaritetsopfattelse, som har dannet idealtypen (jf. prototypen i APL) for det danske faglige fællesskab. De fælles interesser og erfaringer, der i idealet lå til grund for de konventionelle fællesskabsdannelser er ikke længere nødvendigvis delte. Den stigende pluralitet og kompleksitet i samfundet stiller skarpt på forskelligheden og det individuelle særpræg også i relation til arbejdslivet. Selvom man er arbejder i dag, er det langt fra sikkert, at man føler et værdifællesskab med sine kolleger, og hvis man gør, er man måske tættere forbundet med funktionærgruppen eller ledelsen. Tendenserne mod stigende aftraditionalisering kan indebære en opløsning af de sociale klassers entydige partipolitiske tilhørsforhold og faglige allian-

cer. Samtidig bidrager lønarbejdet i større omfang til mulighed for individualisering, og det kan betyde, at dannelse af fællesskaber og solidaritetsbånd er mere flydende og opstår på mange andre planer end i tilknytning til arbejdslivet alene.

4.6.3. Antagelser om sammenhænge

På baggrund af ovenstående sammenfattende betragtninger om studiet af solidaritet og fællesskab, har jeg valgt at opstille følgende antagelser om sammenhænge, der kan danne baggrund for diskussioner i analysen.

Spændingsfeltet mellem traditionalitet og senmodernitet giver både et anderledes og ambivalent solidaritetsudtryk, og de grundlæggende betingelser for den konventionelle solidaritetsform er under forandring

- Hvis senmodernitetens diagnose holder, vil solidaritetsformer og -relationer have et mere komplekst udtryk og for eksempel indeholde modbevægelser som; at orienteringen både er rettet mod det nære og mod det globale. Det vil sige, at hverdagssolidaritet, en form for refleksiv solidaritets udtryk og konventionel solidaritet sagtens kan forekomme samtidigt. Udfordringer fra senmodernitet kan betyde, at den enkelte forbinder sig med mange forskellige fællesskaber.
- Normen om individualisering spiller ind på de yngre ufaglærte kvinders orientering i forhold til fagforeningen, som vil være præget af en delegation- holdning, det vil sige, en opfattelse af fagforeningen som et sikringsystem. Det er dog ikke ensbetydende med, at de yngre kvinder er usolidariske, men de er kritiske overfor tvang til medlemskab af fagforeningen.
- Kønnen har betydning for solidaritetsudtryk. Den konventionelle solidaritetsform er knyttet stærkt til forsørgerrollen, som primært har været et mandligt domæne. Den refleksive solidaritet og hverdagssolidariteten går mere på tværs af traditionelle skel mellem reproduktion og produktion. De yngre kvinders opfattelser og orienteringer i arbejdslivet kan derfor antage andre og nye former.
- Udfordringer fra senmodernitet kan betyde en ændring i "normaliteten" og arbejdslivet som betyder et skift fra arbejdssolidaritet til hverdagssolidaritet. Yderligere kan de nye produktionsformer i stigende grad fordrer en form for refleksiv solidaritetsrelation i dagligdagen på arbejdspladsen.

¹ Bayertz (2000) gør opmærksom på, at de forskellige solidaritetsforståelser afhænger af hvilke konkurrerende principper og perspektiver om rigtighed, frihed og lykke, der sejrer indenfor en givent kontekst – et givent fællesskab. Solidaritet kan give sig udtryk på to forskellige måder, dels i forpligtelsesbetydningen og dels i vekselvirkningsbetydningen.

² Fælles for sociologerne Durkheim, Tönnies, Simmel og Weber var, at de på forskellige måder beskæftigede og bekymrede sig om underminering af traditionelle fællesskaber i industrisamfundet. Det afgørende blev derved at forhindre disintegration og genskabe orden i samfundet (Bayerts 2000:49).

³ Af fremstillingsmæssige årsager indarbejdes en ekskurs til at se på begrebets betydninger i sammenhæng med den såkaldte 'revisionisme debat' i det tyske socialdemokrati i slutningen af det 19. århundrede, hvor så at sige den teoretiske grundsten for det 20. århundredes 'socialdemokratiske projekt' blev lagt.

⁴ Ifølge Durkheim i *Professional Ethics and Civic Morals* (1992) skal moral studeres ved at studere juridiske fakta. Moralsk adfærd består af forskellige regler for adfærd, hvor der udøves sanktioner, hvis reglerne ikke følges. Det moralske grundlag i samfundet er foranderligt, men videreføres gennem opretholdelse af den sociale integration og er dermed en vigtig brik i skabelsen af det gode samfund. Moralen er med andre ord det som gør, at vi som individer tager hensyn til andre fremfor at handle efter egeninteresser (Durkheim 1984:331). Der kan argumenteres for at, moralen i Durkheim univers har en dobbeltkarakter, både som 'det gode' og 'det rette' og som pligt og forbud gennem sanktioner. Her ses en forskel i forhold til Kant, der primært lagde vægt på det forpligtende – eller den mere negative del ved morallovene. Fra flere sider hævdes det, at Durkheims begreb om moral minder om det man forstår ved normer. Det er statens opgave at uddanne og opdrage, for at skabe grobund for en moralsk normdannelse, der igen er et vigtigt middel i dannelsen af kollektiv bevidsthed (Larsen & Hornemann 1998:33).

⁵ Zygmunt Bauman har rejst en generel kritik af, at moral er et spørgsmål om love og regler. Såvel Kant som Durkheim definerer moralens grundlag som love og normer. I bogen *Modernitet og Holocaust* (1994) lancerer Bauman en kritik af modernitetens moralforståelse, hvor han primært kritiserer den universalistiske moralfilosofi og den enkeltes autonomi. I det moderne samfund bliver moral i stigende grad et spørgsmål om love, dermed fratages den enkeltes ansvar for 'den anden' som pålægges de institutionelle systemer. Samspillet mellem love og bureaukrati kan ifølge Baumans udredninger ende med det værste tænkelige - Holocaust (Bauman 1994). Baumans kritiske analyser har været med til at vise, at handlinger godt kan være moralsk forkerte, selvom et flertal står bag. Bauman repræsenterer en anden måde at opfatte moral på, nemlig som toledet, dels er moralen socialt grundet og dels er moralen en medfødt evne vi mennesker bruger i relationen til den næste. Bauman siger, at den moralske adfærd kan kun forstås i samspillet med den anden, fordi den etableres gennem den sociale interaktion. Moralsk adfærd består derfor i ansvaret for den anden. 'De postmoderne' træk i samfundet giver mulighed for at opbygge nye værdisæt og betyder, at moralen er i forandring og til konstant forhandling. Bauman hører til en af de tænkere, der gør op med det absolutte. Det eneste absolutte er ansvarliggørelse for den anden (Bauman 1994).

⁶ I Kants filosofi bliver moralitet den betingelse, at et fornuftigt væsen alene kan være formål i sig selv og være værdigt (Andersen 1993:124). Menneskets frihed til at være andet end sanselv skaber friheden til at underlægge sig den gode vilje og fornuften, og det er den frihed som muliggør moral. Det er igennem underordningen, at mennesket opnår det moralske sindelag og derved kan blive et moralsk menneske. Moralen fremstilles i Kants moralfilosofi som norm og værdilære, til at udføre de rigtige handlinger, hvor motivet bag udspringer af den gode vilje (1785/1993). Moralen er grundet i det enkelte subjekt. Solidaritet en absolut fordring for mennesket. Moral kan dog også anskues ud fra tre helt andre synsvinkler, dels som et resultat af fællesskab, som ved Durkheim og som et resultat af menneskeligt samvær, som Bauman beskriver. Endelig lancerer Nietzsche (1887/1969), at moral må anskues i lyset af magt.

⁷ I bogen "Zur Genealogie der Moral" ([1887]1969) taler Nietzsche om moralen. De moralske betydninger er ikke absolutte handlingsmaksimer, men opstår i magtkampe mellem de svage og stærke i et givet samfund. Moral opstår som en omvurdering af højere tidligere værdier. Moral er ikke stabil værdi, men kan siges, at være udtryk for en vilje til magt. I Nietzsches filosofiske univers opereres der ikke med begrebet solidaritet. Men hans tanker om medlidenhed er nok det nærmeste vi kommer på tænkerens forhold til begrebet. Når mennesket oplever en følelse af medlidenhed er det ikke i forhold til den anden, men rettet på ens egen potentielle hjælpeløshed. Motivet til at hjælpe den anden kan ikke forklares som altruisme, men må ses i lyset af magtfølelsen ved at hjælpe den anden ud af nøden og ses i relation til at handlingen underbygger under- og overordningen. En mulig tolkning kunne være at se solidaritet, som noget det enkelte menneske er tvunget ud i samfundskampe, hvor de svage grupper går sammen mod de stærke og måske i kraft af kvantiteten kan vinde frem.

⁸ Kritikken blev rettet mod partiets Erfurt program fra 1891 og den "autoriserede" bestyrer af Marx' åndelige bo, Karl Kautsky, og dennes "ortodokse" udlægninger, se Tudor/Tudor (1988:1:37) og Steger (1997:66-88).

⁹ Synspunktet uddybes bl.a. i Marx' og Engels' kritik af de såkaldte "utopiske socialister" en række socialistiske teoretikere fra første halvdel af det 19. århundrede. Disse mente, at fornuftig argumentation og social indignation kunne motivere brede dele af befolkningen til kamp mod kapitalismen, at man kunne overbevise om det rigtige i socialistiske synspunkter. Socialistiske holdninger og solidaritet var et spørgsmål om moral, hvilket for Marx og Engels var abstrakt "sludder", utopisterne havde ikke forstået, at det er klassestrukturer og klassemod-sætninger, der vil være determinerende for kampen mod kapitalismen (Marx & Engels, 1952: bd 1:55).

¹⁰ Jævnfør også den franske sondring mellem "bourgeois" og "citoen".

¹¹ Derfor sætter den nok skarpeste "ortodokse" kritiker af revisionismen, Luxemburgs kritik, også ind her. Foruden at afvise Bernsteins samfundsanalyse og i forlængelse heraf hans tro på demokrati og reformer, skriver hun, at B. har udskiftet proletariats sproget med bourgeoisiets (Luxembourg).

¹² Kommunitaristerne føres tilbage til "utopiske" tænkere i det 19. århundrede som Robeth Owen og P. Korpothin. En moderne tænkere er Alasdair MacIntyre.

¹³ Med den anomiske arbejdsdeling mener Durkheim, at den ekstreme specialisering betyder, at den enkelte arbejder ikke længere kan gennemskue sin plads i samfundet/organismen og den manglende tilknytning fører til normløshed. Durkheim tager i hans studier af arbejderen afstand fra Taylors syn på virksomhedsledelse og arbejderen. Scientific Management kan ikke indfri arbejdernes behov, og det giver ikke en konfliktfri arbejdsorganisering (jf. Navrbjerg 1994:168-69).

¹⁴ Giddens (1978) påpeger, at anomi hos Durkheim kan have to årsager, dels er der ikke nogle grænser fra menneskets behov og dels kan behovet ikke dækkes af samfundet. Anomi bliver derfor både en følge af mangelfuld implementering af normer eller dannes på grund af mangelfulde institutioner (Navrbjerg 1993:23).

¹⁵ Dean taler med inspiration fra Jürgen Habermas om den hypotetiske tredje, som en konkretisering af det abstrakte i et fællesskab med kommunikation. Hun siger; "*By articulating this situatedness we can reinterpret the third-person perspective as that of a situated, hypothetical third*" (Dean 1996:171).

¹⁶ Jodi Deans teoridannelse er stærkt inspireret af Jürgen Habermas' teorier. Dean siger: "*Yet the idea that we cannot be obliged to act out of solidarity tells us something important about solidarity, that it cannot be demanded. The demand itself reveals the lack of solidarity, a member's failure to stand with and take responsibility for an other. We don't demand solidarity; we appeal to solidarity*" (Dean 1996:21).

¹⁷ Ansvarligheden og solidaritet kommer derved til at følges ad. "...*Båndet til den anden kan kun knyttes som ansvarlighed... at sige: her er jeg. At gøre noget for en Anden. At give. At være menneskeånd, det er netop dette*" (Lévinas 1995:93).

¹⁸ Det sker fordi individerne er prædisponerede for bestemte handlinger i relation til kollektivet, for eksempel er aktørerne forpligtet til at give til andre uden at få noget tilbage (Hagen 1999:59).

¹⁹ Udtrykket i den rationelle solidaritet kan forstås som "*en symbolsk generalisering af vilje til at handle for fællesskabet[r]*" (Hagen 1999:175). Peter Baldwins (1990) tager det modsatte standpunkt, når han argumenterer for, at fordelingsprincipper i velfærdsstaten ikke er baseret på altruisme, den enkeltes vilje til at ofre sig, men derimod baseret på en gensidig afhængighed og forståelse for de fordele det giver at arbejde sammen i problemløsninger (Hagen 1999:59-60).

²⁰ Hagens udvikling af begrebet rationel solidaritet må ses i relation til hans undren over konfliktforholdet mellem det han kalder den kollektive og individuelle rationalitet. Det er ifølge Hagen gennem kommunikationsprocessen at distinktionen mellem de to former kommer til udtryk. Det er gennem kommunikationsprocesserne i 'systemet' eller i samfundet, at kollektivet konstituerer sig selv og identificerer formål og betegner afvigende handlinger, eller systemets (Hagen 1999:169-70).

²¹ Richard Rorty (1992) bibeholder, at solidaritet er en følelse. I hans filosofi argumenterer han for, at moderne tænkere har overset det ahistoriske "det guddommelige" i den menneskelig natur. Rorty argumenterer for, at solidaritet ikke er noget der opdages, men må anskues som skabt. Det er med andre ord en følelse af solidaritet eller sensitivitet, som altid er størst i forhold til "Os" (180-187).

²² Alan Fox' teori om relationer mellem arbejdsdesign og solidaritet på arbejdspladsen er interessant, fordi den vægter det at henholdsvis de ansatte og ledelsen fremstår som en homogen gruppe. Ligeværdigheden og styrkeforholdet influerer meget på samarbejdet og på de solidaritetsopfattelser, der er tilstede på den enkelte virksomhed.

²³ Det teknisk- økonomiske system kan infiltrere, det vil sige blande sig i gruppens interne solidaritetsforhold, som kan skabe splid i konsensusen i arbejderkollektivet. Det kan mere abstrakt udtrykkes som reduktion af underordnet. Med udjævning af "Os" versus "Dem" er der trussel mod kollektivets beståen (Lysgaard 1985:140).

²⁴ Lysgaard betoner, at lighed ikke kun er et objektivt træk ved arbejds- og livsbetingelser. De stærke lighedstræk skal helst være et resultat af aktivt fortolkende og solidariserende processer, hvor man sammen definerer det fælles og vælger at nedprioritere forskelligheden. Arbejderkollektivets vækstbetingelser er med andre ord knyttet til lighed, nærhed og fælles problembetingelser (Olsen, Møller & Hansen 1999:110-111).

²⁵ Prototypen på arbejderen er en teoretisk og historisk konstruktion, som blev udarbejdet for at afdække medlemmernes værdiorientering.

²⁶ Ifølge Dean (1996) bygger den konventionelle solidaritet på fælles mål eller fælles tro, og på normer i gruppen, som skal overholdes for at være medlem.

²⁷ Førstnævnte er en del af det, der kan kaldes den herskende moral, hvorimod sidstnævnte udgør en modstandsform til moralen. I Durkheims teori får solidaritet karakter af et ordensbegreb, der udøver dominans over individerne. I afsnittet om revisionisme, klassebevidsthed og solidaritet, afspejles diskussionen om solidaritet som

kampbegreb overfor solidaritet som del af etiske principper. Bernstein definerer solidaritet som forpligtelse overfor udviklingen i samfundet som helhed, og dermed ligner denne definition også et forsøg på et ordensprojekt.

²⁸ Den enkeltes individuelle interesser bliver tilgodeset gennem fællesskabet og kampen for kollektive interesser på et givent område. I praksis vil distinktionen mellem identitets- og interessefællesskaber ofte være mere flydende.

²⁹ Når den enkelte deltager i flere fællesskaber, udvikler det en dobbelt eller flertydig identifikation (Kjeldstadli 1997).

5. Kapitel

Studiet af Køn, Arbejde og Identifikation

5.1. Begrundelse for valg af opbygning og teori i kapitlet

Dette teorikapitel adskiller sig fra de tidligere ved at fokusere på de kønsspecifikke teorier og empiriske undersøgelser om kvinders arbejdsliv, forældreskab og hverdagsliv. Da afhandlingen tager udgangspunkt i en gruppe yngre ufaglærte kvinders liv og orienteringer, har jeg valgt konkret at gå ned i teoridannelser og undersøgelser, der direkte kan fortælle om deres situation. I kapitlet nævnes mange forskellige betragtninger, teoridannelser og undersøgelser, men der er tre gennemgående problemstillinger. Det er diskussionerne om arv/miljø, om sex/gender og struktur/aktør. I nogle afsnit er det formålet at præcisere og andre igen har et mere diskutende sigte.

I problemstillingen lægges der op til et studie af køn og identifikation og til et studie af arbejde og familie. I det følgende vil jeg redegøre for opbygningen af dette teorikapitel. Først i kapitlet er nogle betragtninger om det kønssegregerede danske arbejdsmarked. Denne opbygning er valgt for at klargøre, hvordan køn og arbejdsliv er blevet tænkt og for at klargøre hvilke strukturelle rammer, der i et eller andet omfang gælder for de yngre ufaglærte kvinders arbejdssituation. I gennemgangen af køn og arbejdsmarked ses på både danske og udenlandske studier og på hovedpunkterne i teorierne om patriarkat (Bilfelt, Borchorst, Dahlerup, Højgaard, Kanter, Hartmann og Walby). Dernæst følger en diskussion af min tilgang til studiet af køn og identitet. Studiet af køn og identitet er et komplekst felt at begrebsliggøre, og derfor har jeg valgt at præsentere mange forskellige traditioner og perspektiver. Præsentationen spænder lige fra teoretikere som Berger & Luckmann til Davies & Harre og Haavind over til Bourdieus perspektiv om habitus, køn og klasse. Bourdieus perspektiv trækkes konkret ind til at forstå køn og identitet i sammenhæng med klasse ud fra et livsstilsbegreb. Bourdieus teoretiske univers er ligeledes interessant fordi han som de noget ældre patriarkatteorier beskæftiger sig med dominans og magtstrukturer, konkretiseret blandt andet i begrebet symbolsk vold. Herefter følger min tilgang til studiet af arbejde og familieliv, hvor en videreudvikling af livsformsanalysen danner grundlag (Hestbæk). Betragtninger om arbejde og familieliv konkretiseres yderligere i de næste to afsnit, det ene handler om studiet af forældreskab, hvor forskellige undersøgelser præsenteres (Holter & Aarseth, Haavind og Bäck-Wiklund & Bergsten). Det andet afsnit handler om min tilgang til studiet af arbejdets betydning, hvor relevante undersøgelser af Baethge, Becker-Schmidt & Knapps, Bilfelt og Holt præsenteres. Afslutningsvis diskuteres de forskellige teoretiske perspektiver, og der opstilles nogle antagelser om sammenhænge, som vil danne udgangspunkt i analyserne.

5.2. Baggrundsbetragtninger om kønsarbejdsdeling og kønssegregation

Forskning indenfor kvinde- og kønsforskning har dokumenteret, at Danmark er præget af et kønssegregeret arbejdsmarked (Abrahamsson 2000; Boje 1995; Kold 1995; Emerek et al. 1997; Mærkedahl 1989). Køn er et perspektiv, der skaber selektion. Køn er en bestanddel i den måde vi tænker samfund og strukturer det på (Holter 1991). Køn influerer på, hvilken del af ar-

bejdsmarkedet du er beskæftiget på. Faktisk har forskere skelnet mellem et arbejdsmarked for kvinder og et andet for mænd (Udsen 1992).

*Køn er en faktor blandt flere andre, som sorterer arbejdskraften. Hermed menes, at køn har en selvstændig betydning for arbejdskraftens opdeling på erhvervssektorer, fag og arbejdsfunktioner[...].*efterspørgelsen efter arbejdskraft er kønsopdelt (Dahlerup 1989).

Kønsopdelingen af arbejdet opretholdes fordi der på arbejdsmarkedet foregår en "kønsmærkning" af arbejdsfunktioner (Csonka 1995; Bilfelt 1997). Opretholdelsen af kønsmærkningen i forhold til arbejdsfunktioner betyder, at kvinder og mænd fastholdes i bestemte job og ofte udelukkes fra andre. Kønsmærkningen af jobfunktioner har haft afgørende indflydelse på den horisontale og vertikale kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedets kønsopdeling sætter sig igennem horisontalt ved placering af jobs og arbejdsfunktioner og vertikalt ved forskellig placering i jobhierarkiet (Borchorst 1994:173). Hermed menes, at kvinder og mænd arbejder i hver deres sektorer og på hver deres niveau på arbejdsmarkedet. Generelt gælder det for arbejdsdelingen på arbejdsmarkedet, at kvinder har lavere løn, dårligere ansættelsesforhold samt dårligere karrieremuligheder end mænd (Holt 1994:49).

En væsentlig del af kønsarbejdsdelingen har intet at gøre med fysiske forskelle mellem kvinder og mænd, men bygger på "kønsrelaterede" forestillinger om køn (Bilfelt 1997:11). Hermed menes at "kønsmærkning" er et spørgsmål om ideologi og forestillingerne er rettet mod de to køns forskellige kompetencer og adfærd. Kønsmærkningen skaber idealbilleder og stereotype forestillinger om køn og kvalifikationer, som dog ofte kan variere fra den ene virksomhed til den anden (Bilfelt 1997:11). Kanter har vist, hvordan en kvindedomineret arbejdsplads er præget af symboler knyttet til kvinder (1977). Hermed menes, at rummet for praktisk omsorg ofte vil være større på en kvindedomineret arbejdsplads end arbejdspladser domineret af mænd, fordi kønsarbejdsdelingen i familien også spiller ind på kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet (se endvidere Holt 1994). Symboler og forestillinger om de to køns placering og jobvaretagelse må derfor ses i forhold til de idealbilleder og stereotyper, der dannes om forældreskabet og familielivet. Forældreskabet er ikke kønsneutralt, men også præget af en arbejdsdeling og hertil hørende magtkamp. Når der tales om grundstenen i det moderne patriarkat er det den klassiske kønsarbejdsdeling i familien, der tænkes på. Det vil sige, med manden som hovedforsørger og kvinden som hovedansvarlig for hjemmet og familien, hvilket knyttes sammen med kvinder og mænds placering på arbejdsmarkedet (Hartmann 1981, 1979; Walby 1990).¹

I den mere marxistiske feminisme anså man velfærdsstaten og fagbevægelsen for to institutioner, der systematisk undertrykte lønarbejderen (Larsen & Hornemann 1998:37). Når den enkelte kvinde blev lønarbejder, blev hun automatisk en del af klassestrukturen og genstand for den kapitalistiske undertrykkelse. Fagbevægelsen er fra flere feministiske forskere (blandt andet Hoel 1982; Hartmann 1981) også blevet anskuet som en form for patriarkat, der mere fungerede som en del af den patriarkalske struktur end i at varetage medlemmernes interesser. Fagforeningerne er blevet beskyldt for at følge en mandlig norm, hvor lønarbejderen og hovedforsørgerprincippet var/er udgangspunktet for organisationerne. Kvinders livserfaringer og

anderledes situation i lyset af reproduktion har ikke stået særlig højt på fagbevægelsens dagsorden og kritikken af fagbevægelsen har gået på, at fagforeningerne opretholdt den patriarkalske struktur og arbejdsdeling ved blandt andet at tænke i opdelingen offentlig/ privat i deres prioritering af målsætninger (se endvidere appendiks I om KADs historie).

Højgaard (1994a) diskuterer antagelsen om, at kvinders position på arbejdsmarkedet kan forklares ud fra deres position i familien. Det vil sige, at uligheden i de to sfærer i samfundet knyttes til reproduktion og produktion. Men Højgaard viser, at kønsuligheden ikke alene er betinget af arbejdsdelingen i familien, men skabes på selve arbejdsmarkedet. Hovedforklaringen om, at kvindens position på arbejdsmarkedet hænger sammen med kvindes familieansvar kan derfor være en myte, som virker begrænsende fremfor forandrende (1994a:27). Højgaard argumenterer på denne baggrund for kontekstuelle analyser, som kan vise et mere nuanceret billede af kønsrelationerne. Højgaard beskriver generelt, hvordan mænds husarbejde er tiltaget indenfor de sidste 40 år. Undersøgelser viser dog samtidig, at der kan være en sammenhæng mellem deltagelse i husarbejde og ens position på arbejdsmarkedet. Ufaglærte kvinder hører til en gruppe, der har en stor andel af husarbejdet, hvilket kan influere på deres arbejdsmarkeds-tilknytning og -position. For begge køn gælder, at jo mere tid lønarbejdet kræver, jo mindre tid er der til husarbejdet, og at arbejdsmarkedets tidslogik virker strukturerende for tiden i familielivet.

Sammenfattende kan det siges, at det er gennem opretholdelse af forestillinger, symboler og ritualer knyttet til de to køn, at kønsarbejdsdelingen i familien og på arbejdsmarkedet konstitueres. Selvfølgelig spiller arbejdsliv og familieliv sammen, men der behøver ikke være en bestemt totalitet mellem disse positioner.

5.3. Studiet af køn og identitet

I det følgende vil jeg vil gøre opmærksomheden på studiet af køn, dels som social konstruktion og dels i relation til Bourdieus teoridannelse (1999;1997;1996;1984) om praksis og handling, via begreberne habitus, kapital og felt. Bourdieus teoridannelse trækkes ind for at forstå køn i relation til andre variabler som habitus, socialt rum og felt. Det er først i sammenhæng med andre variabler, at køns betydning bliver tydelig. For eksempel er det interessant, hvordan dominansprincipper som køn og klasse sammenflettes i den sociale praksis (Prieur 1998a).

I afhandlingen ses køn som et perspektiv og relationelt. Køn defineres i det relationelle mellem mænd og kvinder og angiver ikke en naturbestemt kerne. Ud fra dette perspektiv er køn også til stede i denne undersøgelse hvor kun det ene køn, det vil sige kvindernes livssituation er repræsenteret. Min tilgang til køn er, at køn er historiske, kulturelle og sociale processer fremfor naturbestemte essenser. Kønsidentitet er socialisering af de biologisk kønnede individer, hvilket betyder, at der er tale om en social konstruktion af en kønnet identitet. Dorte Marie Søndergaard siger; *"Køn er en social konstruktion, der med den biologiske forskellighed som påskud kan antage utallige og mangfoldige former"* (1993:196). Identitet er med andre ord noget, der bliver skabt mellem mennesker, såvel som kategorierne det maskuline og feminine. Peter Berger og Thomas Luckmann (1996) var blandt de første til at anskue dannelse af identitet og forholdet mellem individ og samfund i lyset af sociale konstruktioner. Teoridannelsen

tager udgangspunkt i menneskets identitetsdannelsesproces og anskuer denne i et dialektisk forhold. Samfundet er på den ene side et menneskeligt produkt og på den anden side en objektiv virkelighed for individet (Berger & Luckmann 1996:79). Med andre ord er hvert individ aktivt i skabelsen af identitet og opretholdelse af den sociale virkelighed og samtidig vægtes den sociale verdens skabende betydning for socialisering af individet og for dets handlingsmønstre. Identitet må ses som en dynamisk størrelse, der ikke kan fikseres, og som en størrelse der udformes og ændres i relationen til andre mennesker og i forhandlingen med sig selv.²

Mit udgangspunkt er, at køn både er en foranderlig størrelse og et gennemgående struktureringsprincip i det sociale liv. Kønnets konstituering foregår ifølge Harding (1986) på tre niveauer; på symbolsk plan – det samfundsmæssige betydningssystem; på strukturelt plan – for eksempel gennem horisontal og vertikal kønsarbejdsdeling; og endelig på det subjektive plan, - det vil sige den enkeltes tolkning af sit eget køn i relation til de kulturelle og strukturelle processer og muligheder.

Flere af debatterne om køn og identitet har indenfor kvinde- og kønsforskningen refereret til problematikken om "kønsrollebegrebet" eller det mere moderne ord "kønssystemer". Diskussionerne har ofte drejet sig om, hvordan bestemte mønstre blev skabt, om spændinger og forskelle mellem kønnene og handlet om, hvad forestillinger og kønsstereotyper indebar. Rollebegrebet har derfor haft en forholdsvis stor betydning i forhold til kønsidentitetsdannelse. Men indenfor det, der bredt kaldes poststrukturalistisk perspektiv, er et mere tilsvarende begreb "positionering" blevet udviklet.³ Davies og Harré (1990) har udviklet positioneringsbegrebet, dels som en kritik i forhold til rollebegrebet og dels for at skabe et mere dynamisk perspektiv på selvet, meningsskabelse og selvforståelsen. Positionering refererer til, at køn er noget man 'gør' snarere end noget man 'har'. Positioneringsbegrebet indfanger, at individet er noget forskelligt i forskellige sammenhænge, selvet er en mere flydende og foranderlig størrelse, der agerer i forhold til de diskursive praksisser, der tilbydes i forskellige kontekster. Selvet skabes dermed i de diskursive praksisser omkring subjektpositionerne (for eksempel arbejder, mor, kone) og hvert individ er afhængigt af tid og arena, samt af de muligheder individet har eller skaber adgang til i interaktionen (Søndergaard 1996:38).

En af de gennemgående diskussioner indenfor kvinde- og kønsforskningen har været relationen 'sex/gender', opfattelserne af forholdet mellem biologisk og socialt køn. Harriet Bjerrum Nielsen og Monica Rudberg (1994;1989) hævder i deres teoridannelse om kønsidentitet, at køn har forskellige fremtrædelsesformer. Ifølge dem dannes kønsidentitet som en syntese af det biologiske og de sociale erfaringer. Identitetsudvikling betragtes som en proces med psykiske følelsesmæssige aspekter, samt færdighedsmæssige, kognitive aspekter. Køn ses som en biologisk størrelse, som præger dannelsen af socialt og psykologisk køn. Hanne Haavind (1993;1982) repræsenterer en modsat position, der ligner Davies og Harré. Haavind ser køn som en fortolkningsramme, der internaliseres gennem ens tilværelse.⁴ Ifølge Haavind er køn en ramme, som fyldes med mening i den sociale praksis. Haavind fremhæver derved, at køn er en kulturel betydningsstruktur, som alle mennesker kan blive vurderet efter i den sociale praksis (1993:15). Haavind tager afstand til at forstå køn essentielt og til det biologiske- determini-

stiske element, som Rudberg og Bjerrum Nielsen vægter, og hun mener, at køn skal studeres som et betydningsystem, der er til løbende forhandling i sociale relationer.⁵

5.3.1. Habitusbegrebet en anden tilgangsvinkel til at forstå køn og identitet

Den franske sociolog Pierre Bourdieu [1930- 2002] tillægger både det kropslige og det symbolske en betydning i sin tilgang til køn (Prieur 1998b: 45-48). For at indkredse nærmere, hvordan køn og klasse- distinktionerne kommer frem i Bourdieus analyser, vil jeg kort se på fire af Bourdieus grundbegreber; Habitus, socialt rum, felt og kapital.

5.3.1.1. Habitus

I studierne af Kabylen i Algeriet viser Bourdieu, at køn har en strukturerende og konstituerende betydning for relationer i det sociale liv. Habitusbegrebet blev udviklet under disse analyser, hvor Bourdieu redegør for, hvordan den arkaiske og den kapitalistiske samfundstype truer med at opløse hinanden. Bourdieu ser på, hvordan forandringerne i samfundet påvirker forskellige grupper, aktørers handlinger og de usynlige strukturer, der præger og går forud for handlingerne.

I studierne af Kabylen vises, hvordan det arkaiske samfund var præget af køn som et strukturerende princip både i familien og landsbyen. I bogen om "den maskuline dominans" (Bourdieu 1999) beskriver Bourdieu, hvordan fundamentale oppositionspar i den symbolske orden herunder høj/lav, stor/lille, kultur/natur osv. har en strukturerende betydning for den sociale verden og i forhold til de måder, vi opfatter den på. Dikotomien mellem det maskuline og det feminine er ligeledes et modsætningspar, både når det gælder, hvordan det maskuline og det feminine tænkes og når det gælder hvilke aktiviteter og egenskaber, som tilskrives de to køn (Bourdieu 1999:24). Opdelingen af egenskaber og aktiviteter sker nærmest universelt, og denne opdeling danner grundlag for den mandlige dominans og den kvindelige underordning. Køn som strukturerende princip hviler derved på hierarkisering, hvor mænd er over kvinder. Den maskuline dominans etableres og reproduceres på mange ofte ubevidste måder, fordi de dominerede anvender samme dikotomi opdelinger som de dominerende. Kvinderne er derved med til at underbygge den kvindelige underordning. Dette er, hvad Bourdieu vil betegne som symbolsk vold (1997).⁶

Det er Bourdieus ambition at komme ud over de klassiske dikotomier aktør/struktur, og habitus kan ses som et begreb, der forsøger at bygge bro mellem dikotomien aktør/struktur. Habitus er en form for social DNA. Habitus bestemmes af en lang række faktorer som social herkomst, uddannelse, indkomst, profession, alder og køn, der internaliseres i personerne. Habitus angiver en kropsorienteret handlingsteori, der genererer en kundskab, som individerne kan orientere sig ved og handle ud fra i den sociale praksis (Prieur 1998a). Habitus er et system bestående af både kønnede og klassemæssige dispositioner, som begge på den ene side er et resultat af de objektive eksistensvilkår vi møder og på samme tid er kropsliggjorte handlinger der virker tilbage på disse objektive strukturer. Habitus bliver således en fornemmelse for ens egen placering og for andres placering i det sociale rum (Bourdieu 1994).⁷ Livsstil forstået her som en systematisk produkt af habitus og et kollektivt begreb. Habitus er ikke et fuldstændig

deterministisk begreb, men giver plads for at kreativitet og opfindsomhed indenfor grænser af de sociale strukturer (Bourdieu 1996:30).

5.3.1.2. Felt, socialt rum og kapital

Bourdieu ser ikke samfund som helheder, men opfatter i stedet samfundet som bestående af en række relative autonome områder, der fungerer efter hver deres normsæt (Bourdieu & Wacquant 1996:28). Disse områder kaldes felter. Felterne er struktureret af det sociale rum. Det sociale rum angiver de objektive relationer, kapitalens relative fordeling, det vil sige, hvilke kapitalformer, der er dominerende, og hvad det er for en autoritet feltet bæres af og hvad der kæmpes om. Det sociale rum er samtidig med til at strukturere feltets grænser og relationer til omkringliggende felter.

Ens habitus er det, der giver adgang til bestemte felter og samtidig udelukker én fra andre, fordi de enkelte kapitalformer er indlejret i habitus. Bourdieu forsøger at forstå social handling ud fra det relationelle forhold mellem sociale strukturer og mentale strukturer, eller felt og habitus. På den ene side angiver feltet de objektive relationer mellem forskellige positioner, der er uafhængige af og giver bindinger til de aktører og institutioner som udfylder feltet. Feltet har en egenlogik, der strukturer relationerne mellem positioner. Hver position, samt relationen mellem dem, defineres i forhold til den kapital, som knytter sig til dem. Feltet har en magnetisk effekt og tiltrækker grupper, institutioner og individer, som står for en habitus der passer til positionen. På den anden side er aktørerne konstrueret af feltet, idet de har internaliseret feltets struktur og bærer dets kapital. Aktørerne er ligeledes med til at konstituere feltets kamp.⁸ Det symbolske rum angiver agenternes habitus og praktikker på feltet, og hvordan de kæmper indenfor feltet, det vil sige reproducerer eller forandrer feltet.

Hvor habitusbegrebet drejede sig om livsverdensperspektivet, drejer kapitalformerne sig om den "objektive" struktur. Der findes ifølge Bourdieu forskellige former for kapital: Økonomisk⁹, kulturel¹⁰, social kapital¹¹ og symbolsk kapital¹². Sidstnævnte begreb er en samlebetegnelse.

Et nærliggende spørgsmål i relation til kapitalformerne er om de kan hierarkiseres efter værdi? Det mest præcise svar må være empirisk at analysere det sociale rum, som er undersøgelsens område, for herigennem at se hvilken kapitalform, der er mest dominerende og betydende for feltet og det sociale rum. Det sociale rum angiver nemlig det totale volumen af kapital og kapital- sammensætning (Prieur 1998a:1).

5.3.1.3. Køn og klasse i Bourdieus univers.

Klasser angiver en gruppe aktører, som har samme position i det sociale rum, fordi de har samme praktikker. Bourdieu understreger, at der er tale om teoretiske klasser, som ikke direkte kan overføres til virkeligheden. De tre konstruerede klasser, Bourdieu taler om, er borgerskabet, småborgerskabet og arbejderklassen. Det er sidstnævnte klasse som er mest interessant i forhold til undersøgelsens empiriske grundlag. Ifølge Bourdieu er arbejderklassens eksistensvilkår præget af det han kalder "nødvendighedens valg". Hermed menes, at alle valg i hverdagen er underkastet nødvendighedens valg, det kommer for eksempel til udtryk i fravær af luk-

susvarer, og at man ønsker noget for pengene (Bourdieu 1984). Klasseforskelle kan derved komme til syne i forskellige smagsuniverser og tilvalg af livsstile. Men ifølge Bourdieu kan klasseforskelle også vise sig i måden vi er kvinder og mænd på. Prieur siger, *"En klasse definerer seg i sitt innerste vesen gjennom den plass og den verdi den gir til de to kjønn og til kjønnenes socialt konstituerte anlegg"* (Prieur 1998a:2-3).

I Distinktionen (1984) angives flere eksempler på, hvordan køn og klasse præger hinanden. Blandt andet nævner Bourdieu at flere undersøgelser illustrerer, at arbejderklassen står for mere restriktive holdninger overfor seksualitet, ligestilling og relationer mellem kønnene end andre klasser gør. Bjerrum Nielsen og Rudberg (1989) har i deres analyser vist, at indenfor den norske arbejderklasse var det mere legitimt at bruge sin kvindelighed end indenfor middelklassen. Tilgangen i Bourdieus analyser har den fordel, at køn og klasse sammenflettes, og dermed er der mulighed for at få et mere nuanceret blik på virkeligheden (Prieur 1998a:19).

5.3.4. Sammenfatning

Denne afhandling bygger på en opfattelse af køn, som en social, kulturel og kontekstuel konstruktion. Kønnene er derfor karakteriseret ved foranderlighed og betinget af den historiske kontekst. Mange af de benyttede samfundsstrukturer har været karakteriseret ved et kønssystem, der er baseret på dikotomi og hierarki, hvor manden har været normen, jævnfør fagbevægelsens (Kold 1995; Marcussen 1980). Det er dog centralt at anskue køn processuelt, således at forstå, at konteksten ændrer sig og at kvinder, såvel som mænd har en aktiv medskabende rolle i systemet (Højgaard 1994b).

Sammenfattende for Bourdieus teoridannelse kan det siges, at mængden af samlet kapital bestemmer individers, eller grupper placering i det sociale rum sammen med de andre hovedvariabler som habitus og felt (Bourdieu & Wacquant 1996:89). Man kan kritisere Bourdieus teoridannelse for at være blind for kvinders emancipation (Kuehn 1998). I og med at habitusbegrebet er noget, som virker ubevidst, kommer erfaringsniveauet ikke frem, det vil sige, at kvinder ikke reflekterer over dominansforhold og ændrer på forholdene.

Livsstils- begrebet refererer til et individs primære orienteringer i livet. Livsstils- begrebet drejer sig om en persons værdier, adfærd og handlinger på områder i livet. Det giver mulighed for at klassificere mennesker i forskellige grupper. Bourdieus tilgang til livsstil er primært baseret på en analyse af de kulturelle forhold, det vil sige, fokuseret på at analysere smagsuniverser i forbrugskulturen. De smagsdomme, som individet foretager viser nemlig tilbage til variationer i det kulturelle forbrug og til forskellige livsstile.¹³ Da dette studie fokuserer på arbejdsliv og fællesskabsorienteringer, synes Bourdieus teoridannelse specielt om livsstile og kulturelt forbrug ikke tilstrækkelig, og derfor vil det noget ældre, men danske begreb om livsform blive inddraget.

5.4. Studiet af arbejde og familie

5.4.1. Livsformsanalysen

Livsformsanalysen har nærmest skabt sit eget paradigme herhjemme og er blevet brugt i en lang række studier. Jeg vil drøfte ideerne bag og se på de videreudviklinger af analyserne som blandt andet Anne-Dorthe Hestbæk står for (1999;1998;1996). Hestbæks videreudviklinger inddrages, fordi her kobles livsformsanalysen til et (sen)modernitetsperspektiv.

Etnologen Thomas Højrup præsenterede sin livsformanalyse og begrebsapparat i bogen "Det Glemte Folk" fra 1983. Højrup's teoridannelse var en kritik og redaktion på den hidtidige kvantitative velfærdsstats- og levevilkårsforskning. Gennem en kombination af etnologiske metoder og marxisme forsøger han at bringe kulturbegrebet ind i undersøgelserne ved dels at se på de vilkår der leves under og dels ved at se på, hvordan de leves og opleves af mennesker. Det er via "produktionsmåde", at Højrup ser muligheden for at komme tæt på hverdagsliv-praksis og forestillingsverdener. Med andre ord til hver livsform eksisterer en produktionsmåde. Derfor bliver studiet af, hvordan hverdagslivet fungerer det centrale. Højrup viser ud fra sin livsformanalyse, at befolkningen har forskellige ideologi – og praksismønstre og tilføjer en kulturel differentiering, som har været fraværende i andre levevilkår – og klasseanalyser (Højrup & Rahbek 1987; Hestbæk & Bom 1989). Et andet afgørende brud i tilgangsvinkel var af metodisk karakter nemlig Højrup's brug af interview og feltarbejde.

Livsformsanalysen er et forsøg på at sammentænke samfundsstruktur og kulturelle særtræk sammen i en marxistisk analyseramme. Via en kombination af både en kulturel og en strukturel dimension var det hensigten at skabe en helhedsorienteret analyse. Teorien bevægede sig på to niveauer, både på de strukturelle eksistensbetingelser og på hverdagens ideologi og praksisformer. Det er hensigten at indfange variationen mellem befolkningsgrupper ved at inddrage både den objektive position (relation til arbejdsmarkedet) og den subjektive position (hvordan hvert menneske oplever sig selv og omverdenen). Livsformsanalysen hviler på ideen om et lukket system, hvor alle begreber logisk både forudsætter, betinger og udledes af hinanden (Hestbæk & Bom 1989:16). Højrup opbygger derved en sammenhængende forståelse af, hvordan produktionsmåderne er til stede i samfundet og opererer med en harmoniforståelse for samfundsformationen. Et kritikpunkt er, at i livsformsanalysen tematiseres konflikt og interesse modsætninger ikke, og det begrænser analysens rækkevidde i relation til at indfange det modsætningsfyldte (Bilfelt 1997).

Livsform kan med andre ord defineres som kohærente ideologier og praksisformer, der kan forstås som logisk mulige og nødvendige og som samfundsmæssigt betinger hinanden (Hestbæk & Bom 1989: 17). Lone Rahbek Christensen (1987) gør opmærksom på, at en social praksis ofte gentager sig og kommer til at udgøre en livsform. Livsformerne er dog en abstraktion, en idealtipe i Webers forstand, og de findes ikke i "rene" former i virkeligheden (Weber 1949). De praksisformer, der skabes i virkeligheden er blandingsformer og variationer over de generelle idealtyper for livsformer (Højrup & Rahbek Christensen 1987).

Det er forholdet mellem arbejde og fritid som definerer livsformerne. Gennem en mål-middel relation bestemmes livsformerne først ved, at relationen konstruerer en praksisform, som der-

næst er med til at definere en livsform. Jeg vil kort nævne den selvstændige-, den karrierebundne- lønarbejderlivsformen samt de særlige kvindelivsformer, der er forbundet til lønarbejderlivsformen. Tyngden vil dog være på beskrivelse og diskussion af lønarbejderlivsformen, som i lyset af fokus på de yngre ufaglærte kvinder synes mest interessant for dette projekt.

I den selvstændige livsform /de selverhvervendes praksis er der tale om en sammensmeltning af fritid og arbejde. På det økonomiske plan er livsformen kendetegnet ved ejendomsret til produktionsmidlerne og salg af produkter på et marked. Arbejdet udføres i egen virksomhed og der er i højere grad tale om begrebet dagsværk, hvor alle gøremål er middel og mål for hinanden i en organisk helhed end et traditionelt arbejdsbegreb (Højrup 1983:157).¹⁴

I den karrierebundne livsform er der tale om en praksis, hvor der er en skarp opdeling mellem de to sfærer, reproduktion og produktion. Det der kendetegner ideologi og praksisformer er, at arbejdet er et mål og fritiden er et middel (Højrup 1983:157).¹⁵ Arbejdslivet indenfor denne praksis er dog ikke forbundet med faste arbejdstider, og det fordrer klare krav til familien om varetagelse af opgaver og opbakning (Hestbæk & Bom 1989:19).

Indenfor lønarbejderlivsformen tales der om to forskellige former for praksis, henholdsvis den traditionelle lønarbejder og den ekspansive lønarbejder. Indenfor begge typer gælder, at arbejde og fritid er to adskilte størrelser. De to sfærer kan aldrig, som i den selvstændige livsform, blive sammenfaldende. Fritiden anskues som kontrast til arbejdet og som meningen med livet. Det er her den enkelte har mulighed for individuel udfoldelse. Lønarbejderen sælger sin arbejdskraft på markedet, som muliggør at arbejdere kan købe varer til fritiden og familien, den reproduktive sfære. Arbejdet har en instrumentel betydning, det vil sige udgør primært en indkomstkilde og er et middel til målet at leve i fritiden. På trods af den instrumentelle tilgang til arbejdet, eksisterer der et solidaritetsideal i lønarbejderlivsformen. På arbejdspladsen holder arbejderne sammen og deres arbejderfællesskab er et middel til at skaffe bedre arbejdsvilkår, hvilket i denne ideologi og praksis betyder højere løn (Hestbæk & Bom 1989:20). For den traditionelle lønarbejder- type indenfor lønarbejderlivsformen gælder det, at han arbejder indenfor fastlagte grænser for at nyde fritiden mest muligt. For den ekspansive lønarbejder indenfor lønarbejderlivsformen gælder det, at han er villig til at arbejde over i perioder for at skaffe ekstra midler til brug i fritiden (Hestbæk 1999:163).

En af de afgørende kritikpunkter er, at livsformsanalysen er kønsblind, for eksempel i sin opdeling af arbejde- fritid, hvor familien ikke medtænkes. Familiestrukturens sammenhæng, arbejdsdeling og gensidighed i forhold til lønarbejdet tematiseres ikke i de første livsformsanalyser (Bilfelt 1997:53ff). Rahbek Christensen har dog videreudviklet livsformsanalysen, således at den i højere grad kunne indfange og undersøge kvindernes dagligdag. I bogen "Hver vores vej" (1987) placeres forskellige kvinder i forhold til livsformsanalysen ramme. Rahbek har forsøgt at kompensere ved at opstille varianter af lønarbejderlivsformen, hvor fokus er på kvinder og deres praksisbestemmelse. Hun opererer med forskellige eksempler på fire "husmødre i lønarbejderfamilier", hvor fokus er på integrationen mellem hjem og familien i prak-

sis, samt med en femte ”mor uden familiecenteret praksis”, hvor fokus er på et ”både-og” med at få de to sfærer til at hænge sammen (Rahbek 1987:65ff).

De fire typer af husmødre i lønarbejderfamilier anskues alle ud fra kvindetypen husmor, uanset om de har lønarbejde eller ej. I Rahbeks analyser anvendes en husmoranalytisk synsvinkel som udgangspunkt for at analysere lønarbejder kvinders hverdagsliv, og det giver flere problemer. Husmorbetegnelsen er ikke dækkende for den arbejdssituation kvinder befinder sig i. Tora Friberg (1990) har forsøgt at videreudvikle kvindelivsformerne ved at konstruere en ”mellemlivsform”, der placerer sig mellem lønmodtager- og karrierelivsformen, således at både faglige ambitioner og omsorgsdimensionen indfanges under en livsform.

Et andet problem for livsformsanalysen er, at lønarbejdet udelukkende anskues i relation til det økonomiske plan. Arbejdet anskues som værende af instrumentel karakter, og det åbner ikke op for, at lønarbejdet rummer flere betydninger, for eksempel giver livsindhold udfordringer og tilfredsstillelse. Analyserne lægger derfor ikke op til at indfange lønarbejdets modsætningsfyldte karakter. Livsformsanalysen tematiserer og undersøger ikke spændingsfeltet mellem varetagelse af opgaver i familie- og arbejdsliv, der ofte kan være modsætningsfyldt. Med andre ord mangler der analyser af, hvordan arbejdsdelingen i familien slår ind på arbejdslivet, og det betyder, at kompleksiteten i analysen af hverdagslivet forsvinder.

5.4.2. Senmodernitet og livsformsbegrebet

Såvel Bourdieus teori om livsstil som Højrups teoridannelse om livsformer kan kritiseres for ikke at begribe social forandring og for at operere med et strukturalistisk udgangspunkt. Man kan spørge hvor det refleksive individ passer ind, og i hvor stor udstrækning individet kan ændre på de sociale rammer? Der er med andre ord behov for at se livsformsbegrebet i relation til senmodernitet.

Hestbæk har videreudviklet livsformsbegrebet i relation til refleksioner om forældreskab og over praksismønstre og ideologi i forhold til debatten om forandringsprocesser. Hermed tænkes på udviklingen fra det traditionelle samfund over til det moderne samfund (1996; 1998; 1999). Udgangspunktet for Hestbæks undersøgelse af moderne forældreskab er dels at se på tendenser i retning af, at normer erstattes af refleksivitet, at hidtidige klasse- og kønsstrukturer ændres i retning af større pluralisme. Og dels at se på hvordan en større grad af professionalisering af hverdagslivet ændrer og påvirker betingelserne for og orienteringerne omkring forældreskab, kønssystemer og andre værdier. En af Hestbæks antagelser er, at der sker en ”rolleekspansion”, hvor normer i stigende grad er præget både af konventionalitet og fakticitet og af refleksivitet i forskellige sammenhænge.¹⁶ I det gamle industrisamfund var handlingsrum og praksisser i højere grad defineret (jævnfør kapitel 3.) men forandringerne i samfundsudviklingen i retning af senmodernitet betyder nu, at intet længere er givet, og at råderummet for forhandling er blevet større i lyset af større frisættelse fra kulturelle bindinger (1996:51). Hestbæks pointe er dog, at tradition og (sen) modernitet er sameksisterende orienteringer, hvilket kommer til udtryk for eksempel i den moderne forældrerolle og i forskellige livsformer. Hestbæk pointerer, at de orienteringer som bærer præg af tradition ikke kun er negative,

og omvendt at de orienteringer som har præg af (sen)modernitet ikke kun er positive. Billedet er mere komplekst og modsætningsfyldt.

Hestbæk benytter termen modernitet i videreudviklingen af teoridannelsen om livsform, men da hun netop bygger på Giddens (1994) perspektiv, mener jeg der nærmere må være tale om en udvikling i retning af senmodernitet. Det betyder, at undersøgelsen her benytter begrebet senmodernitet i stedet for modernitet.

Hestbæks undersøgelse af småbørnsforældre i toforsøgerfamilier afspejler, at der er forskellige holdnings- eller handlingsmønstre, som på forskellige leder kan henføres til Højrup's tre hovedlivsformer (1999:165). Hestbæk opstiller en matrix til analyse af livsform og traditions- og modernitetsperspektiv. Ud fra Giddens (1991) og Beck (1994;1992) modernitetssyn, opstilles, hvad der karakteriserer modernitet og tradition i forhold til nogle vigtige temaer.

Matrix til analyse af livsformer i et traditions- og modernitetsperspektiv

Livsform	Tradition ← → Modernitet
Den selvstændige livsform	
Lønarbejderlivsformen	
Den karrierebundne livsform	

Kilde: Anne - Dorthe Hestbæk (1999).

Forskellen mellem orienteringer kommer til udtryk i holdninger og handlingsmønstre i relation til temaerne; børneopdragelse; kønsroller/arbejdsdeling; forældrenes oplevelse af deres handlingsmuligheder og forældrenes måde at forhandle indbyrdes på. I det følgende vil jeg kort opridse undersøgelsens hovedresultater, primært med fokus på lønarbejderlivsformens særtræk i Hestbæks perspektiv.

På tværs af de tre livsformstypologier er der stor overensstemmelse mellem de idealer, som bliver fremført som de vigtige i børneopdragelsen; det drejer sig om selvstændighed og ansvarlighed. Det kan der være flere grunde til, men en vigtig pointe er, at det ikke nødvendigvis er det samme indhold hver livsform tillægger begreberne.

I forhold til arbejdsdeling, relation til forældre og erhvervsroller underbygger denne undersøgelse, at det primært er kvinderne, som har hovedansvaret for familien og hjemmet. Der er nogle par, som har en helt komplementær og traditionel arbejdsdeling, hvor kvinden har hovedansvaret for omsorg og husholdning og manden er relativt lidt hjemme, dels på grund af arbejdet og dels på grund af fritidsinteresser udenfor hjemmet. Den komplementære og traditionelle arbejdsdeling findes primært hos par, hvor han er selvstændig erhvervsdrivende og hun er præget af lønarbejderlivsform eller hos par, hvor begge læner sig op af en lønarbejderlivsform. Hvor det i det første tilfælde ofte er en frivillig kontrakt mellem parterne, giver den komplementære arbejdsdeling i par præget af lønarbejderlivsformen sig mere udtryk i latente og uløste konflikter (Hestbæk1999:169).

I forhold til oplevelsen af handlemuligheder i ens liv gælder der, at personer, der er præget af lønarbejderlivsformen, dels oplever et begrænset handlerum i forhold til lønarbejdet, hvor der er stor fremmedbestemthed og ringe fleksibilitet. Og dels er forandringsperspektivet ikke et særlig udtalt blandt de par som læner sig op af lønarbejderlivsformen. Det vil sige, at oplevelsen af begrænsning i handlemuligheder har en kulturel karakter (Hestbæk1999:170). Generelt gælder det også, at de interviewede forældre, der er præget af lønarbejderlivsform i handlinger, er styret mere af konventionalitet og fakticitet. Dette kommer for eksempel frem i forhold til tidshorisonten, som er her og nu, mere end rettet mod fremtiden (Hestbæk1996:207).

I takt med at hidtidige strukturer og værdisæt er under opløsning, spiller det også ind på, hvordan man definerer og varetager forældreskabet. Nogle holder fast ved mere traditionelle rolleafgrænsninger og åbner ikke i samme grad op for forhandling af for eksempel arbejdsdeling som andre, og det kan igen have noget at gøre med, hvilken orientering parrene er præget af. Det stærkeste præg af traditionalitet findes ifølge Hestbæks analyser hos par, hvor begge er præget af en lønarbejderlivsform. Dobbeltlønarbejderparrene er i større udstrækning præget af kontinuitet i deres opvækst, og det spiller ind på de praksisser og orienteringsmønstre, der etableres i forældreskabet. En af Hestbæks hovedkonklusioner i forhold til denne undersøgelse er, at personer eller par præget af lønarbejderlivsformen er mindre påvirket af modernitet end tradition. Det giver blandt andet sig udslag i handlinger, der er styret af konventioner og fakticitet mere end refleksivitet og i, at frisættelse eller handlemuligheder ikke opleves som så omfattende (1996:198). Modelmæssigt kan disse analyser opstilles således:

Tradition og modernitet i forskellige livsformer

Livsform	Tradition ←	→ Modernitet
Den selvstændige livsform		
Lønarbejderlivsformen		
Den karrierebundne livsform		

Kilde: Anne- Dorthe Hestbæk (1999).

5.4.3. Sammenfatning

Hestbæks undersøgelse og videreudvikling af livsformsbegrebet både i relation til familielivet og forældreskabet og i relation til forandringsprocesser i samfundet er interessant og tiltrængt. Hun formår at indfange kompleksiteten samtidig med, at hun bruger den velkendte livsformsanalyse- ramme. Hestbæks undersøgelse er dog fortsat betinget af at se på praksis og ideologimønstre indenfor en given samfundsøkonomisk kontekst. Men Hestbæk bryder enhedstankgangen ved at se på spændingsfeltet mellem tradition og (sen) modernitet, og hun formår derigennem at anskue livsformsbegrebet processuelt og mere konfliktfyldt end Rahbek og Højrup åbnede op for i de første livsforms- undersøgelser.

I forhold til denne undersøgelse er Hestbæks videreudvikling af livsformsanalysen interessant, fordi spørgsmålet er hvordan holdnings- og handlingsmønstre spiller sammen med orienteringer præget af tradition og (sen)modernitet. Hestbæks primære sigte er at se på det moderne

forældreskab. Hendes konklusioner om forældrepar med en lønarbejderlivsform har forklaringskraft i forhold til den videre analyse. Især Hestbæks pointer om, at personer præget af en lønarbejderlivsform i deres orienteringer, normer og handlinger i højere grad er præget af konventionalitet og fakticitet samt tradition bliver væsentlig at undersøge i analysen.

Et kritikpunkt af livsformsanalysen hos henholdsvis Højrup (1983) og i den reviderede udgave af Hestbæk (1999;1998;1996) er, at begge tilgange opererer med et differentieringsbegreb, der er knyttet til individets plads i produktionsmåden, og udgangspunktet er derfor den klasse-mæssige struktur og det økonomiske aspekt. I det lys kommer livsformsanalysen til at vægte den økonomiske betydning højt på bekostning af de kulturelle forklaringer. Men i forhold til denne undersøgelses genstandsfelt, hvor arbejdslivet er et centralt tema, virker tilgangen anvendelig.

5.5. Perspektiver på relationen mellem arbejde, familie og forældreskab

I den nærmere indkredsning er det hensigten at se på, hvordan betydningen af køn hænger sammen med arbejde, familie og forældreskab. Dette afsnit fokuserer på relationen mellem arbejds- og familieliv, og ser på kvinder og mænds orienteringer, opfattelser og roller i forældreskabet. Jeg vil indlede præsentationen med forskellige undersøgelser af arbejdsdelingen i familien, se på hvordan "det kvindelige domæne" beskrives, på hvordan kønssystemer dannes og komme ind på, hvad der kendetegner det senmoderne forældreskab. Yderligere er det hensigten at præsentere undersøgelser som specifikt diskuterer arbejdets betydning for ufaglærte kvinder.

5.5.1. Forældreskab og familieliv

Sociologerne Øystein G. Holter og Helene Aarseth når i deres analyser af mænds familierelationer frem til, at hjemmet og omsorgsforpligtelsen stadig er et kvindeligt domæne (Holter & Aarseth 1993). Forklaringen henter de i de bredere sociale og samfundsmæssige situationer kvinder og mænd er en del af. Holter og Aarseth argumenterer for, at ligestillingen mellem kønnene går mere trægt i familielivet end på arbejdsmarkedet. I undersøgelsen problematiseres blandt andet, hvorfor kvinder ikke lukker mænd ind i familiens centrum, når kvinderne tager ligestillingen på arbejdsmarkedet som en selvfølge. Holter og Aarseths undersøgelse viser, at i kønsopfattelserne sker der en "naturalisering" af kønsulighederne, for kønssystemet opfattes ikke som et magtspil mellem kvinder og mænd i familien, men er nærmest blevet usynlige (1993). Disse opfattelser afspejler dog ikke virkeligheden, for Holter og Aarseth (1993) viser samtidig, at der fortsat eksisterer patriarkalske ordninger knyttet til køn, klasse og alder. Men i modsætning til tidligere opfattelser af patriarkat er det moderne patriarkat kendetegnet ved, at det ikke er alle mænd som står i en magtposition og ikke er alle kvinder der er afmægtige, står i en underordnings- position.

Haavind (1987;1985;1982) har lavet en række analyser af kønnets betydning i relation til parforhold og i forhold til arbejdsfordeling af løn – og omsorgsarbejde hos forskellige familiepar. Haavind opererer med tre teoretiske begreber, ud fra hvilke hun belyser samspillet og betydningen af køn og magt i familien. Fortolkningsramme, kønsforhandling og kønsrelation. Fortolkningsramme refererer til, at kønnenes position og handlinger opfattes forskelligt, fordi de

har forskelligt køn, hvilket igen virker ind på opretholdelsen af kønsmæssige forskelle i selvopfattelsen (Haavind 1982). De forskellige fortolkningsrammer får betydning i samlivet. Kvinder sammenligner ikke deres situation og muligheder med mænds, men i stedet for med deres mødre, og de vilkår som den forrige generation havde. Et resultat som kan forklare, hvorfor flere yngre kvinder i deres selvopfattelse ser deres liv, som præget af muligheder og af stor valgfrihed. Den manglende komparation i forhold til mændene betyder, at argumentet om ligestilling ikke drages med ind i familien og i arbejdsdelingen af forældreskabet.¹⁷

I Haavinds analyser bliver det centrale kønsforhandlingen af omsorgsforpligtelsen og ansvarsfordelingen. Hermed menes, at kvinder og mænd i familien forhandler både om den konkrete arbejdsdeling og mere abstrakt om betydninger af femininitet og maskulinitet, om dominerende forestillinger og domæner.¹⁸ En af Haavinds centrale pointer i relation til dette studie er, at sociale kønsforskelle i stigende grad bliver illegitime. I takt med, at grænserne for kønnene er blevet mere flydende og mere udvidet, er kvindernes muligheder og råderum blevet større og kønssystemerne fremstår ikke længere så tydelige, men som Haavind påpeger, er kvindernes position altid underordnet mænds. Underordningen er der ikke noget nyt i, men det nye er at i lyset af senmoderne indflydelser, er disse underordninger blevet mere usynlige og derfor illegitime at tale om (Haavind 1985;1982). Den maskuline dominans er med andre ord blevet usynlig og har ændret navn til kærlighed, valg, enighed, loyalitet, trivsel osv.(Haavind 1985).

Haavind anskuer arbejdsdelingen i familien som en magtspil og en scene for hierarkisk under- og overordning.¹⁹ En kritik af hendes perspektiv går dels på hendes manglende blik for forandring, for kvinders forskellighed og dels på, at familielivet kan være underlagt andre diskurser end magt, for eksempel lyst til omsorg jævnfør Aunbirks (1993) undersøgelse af forældreskabet. Yderligere placerer Haavind muligheden for forandring entydigt ved kvinderne. Hun vægter ikke, hvordan politiske tiltag kan påvirke mulighederne for nye forhandlinger i familien. Endelig taler Haavind om det moderne moderskabs byrde, som refererer til, at kvinden har hovedansvaret for familielivet. Byrden består i et ansvar for andres velbefindende, men opleves ikke altid som byrdefuldt for den enkelte kvinde (Haavind 1987:30).²⁰ Haavinds tese kan der stilles spørgsmålstegn ved, for i lyset af, at senmodernitet frisætter begge køn er det måske i lige så høj grad mændenes ansvar og dermed tale om en fælles forældreskabs byrde?

Et gennemgående træk fra de nævnte undersøgelser er idealet om lighed. Holter og Aarseth (1993) viser i deres undersøgelse, at forældreparrene undrer sig over, at ligheden ikke etableres, når de føler de lever efter et ideal om lighed. Haavinds undersøgelse peger på samme tendens, at det ses som ønskeligt at opnå lighed i ægteskabet, i familielivet og på arbejdspladsen og denne tendens kan anskues i sammenhæng med, at det er illegitimt at vedkende sig kønsforskelle i det offentlige rum.

Margareta Bäck- Wiklund & Birgitta Bergsten har undersøgt, hvordan mænd og kvinder danser et moderne fader- og moderskab i en større interviewundersøgelse (1997). De analyserer forældreskabet i lyset af senmoderniteten og opererer dels med Bergers (1974) tese om, at familien bliver et antimoderne meningsgivende fælles projekt i det moderne parforhold og dels med Giddens (1991;1994) tese om, at relationen mellem kvinder og mænd i familien har en

mere åben karakter.²¹ Alligevel viser hendes undersøgelser, at køn spiller afgørende ind på, hvordan den enkelte konstituerer forældreskabet. Familieprojektet er både meningsgivende og et forhold præget af ambivalens. Hos kvinderne kommer ambivalensen primært til udtryk i varetagelsen både af familielivet og arbejdslivet. Bäck- Wiklund (1999) mener på baggrund af undersøgelsen, at ambivalensen i kvindernes liv opstår som en konsekvens af, at to normsystemer støder sammen. Sammenstødet sker mellem det traditionelt moderlige, det opofrende og selvudslettende kvindeideal overfor det moderne ligestillings- og erhvervslivets- autonomi-orienterede kvindeideal (1999:18). En af undersøgelsens andre væsentlige resultater er, at der er forskel på hvordan mænd og kvinder varetager, tænker og konstruerer deres forældreskab. Kvindernes omsorg for børnene er direkte i hverdagen, hvor mænd mere indirekte har hovedansvaret som forsørger og for de praktiske gøremål i familien. Undersøgelsen viser samtidig, at kvinders drømme om familien har en mere relationel karakter end mænds, som er mere af instrumentel karakter. Bäck- Wiklund viser i forbindelse hermed, at der er en kløft mellem ideal og praksis. I talen om familien har begge forældre familien som fælles projekt, men i talen om hverdagens praksis bliver det ofte et kønsspecifikt og adskilt projekt (1999:20).

5.5.2. Arbejdets betydning og identifikation

Arbejdet er en central faktor i samfundsmæssiggørelsen af hvert individ, det vil sige den enkeltes placering i den sociale struktur, skabelse af normer og for samfundets organisation (Baethge 1994:227). Spørgsmålet er, hvilken rolle erhvervsarbejdet spiller i dag, når det gælder identitetsdannelse og samfundsmæssiggørelse? Som vi tidligere var inde på i kapitel 3. eksisterer der forskellige opfattelser af, hvilken betydning erhvervsarbejdet har i nutidens samfund. Ud fra teorierne om et postindustrielt samfund vil industriarbejdet i større grad miste sin betydning som den dynamiske kerne i samfundsstrukturen (Bell 1976). André Gorz (1983) argumenterer for en anden tendens, der hænger sammen med den tekniske rationalisering af produktionsvilkår. Arbejdslivet vil miste betydning fordi det efterhånden tidsmæssigt kun udgør en lille del af menneskes livstid. Et tredje argument er, at vi vil opleve et fundamentalt værdiskifte, der frisætter arbejdet fra den traditionelle arbejdsmoral, og i dette lys taber arbejdet betydning (jf. Ronald Inglehardt 1977; Bauman 1998b; Baethge 1994:228-29).

Tyskland har som Danmark en lang tradition for fagbevægelse. For at indkredse arbejdets betydninger nærmere har jeg valgt at inddrage to omfattende empirisk undersøgelser fra Tyskland, fordi den ene omhandler arbejde og identitet hos unge, og den anden omhandler industriarbejder kvinder. Yderligere kan de tyske arbejdsvilkår med rimelighed sammenlignes med de danske. Til sidst vil jeg inddrage nogle danske undersøgelser på området.

Martin Baethge har lavet en større undersøgelse om unges forhold til arbejdet.²² Ifølge undersøgelsen repræsenterer de unges nye arbejdsorienteringer, der betyder andre forventninger og andre krav til arbejdet.²³ Arbejdet vurderes og opfattes hos flertallet af unge ud fra de specifikke muligheder for selvudfoldelse og selvrealisering. Baethge (1994) ender derfor med at sige, at der er en individualiseringstendens blandt de unge. Det står i modsætning til arbejdet som integrerende og samfundsmæssiggørende. Arbejdet har fortsat et meget stor betydning for de unges identitet, men orienteringen er ikke længere knyttet til et kollektiv, og det kan på sigt være med til at undergrave den traditionelle arbejderbevægelse og arbejderkultur (1994:221).

Følelsen af ambivalens er en af hovedresultaterne i Regina Becker-Schmidt og Gudrun-Axeli Knapps (1994) undersøgelser om ufaglærte kvinders arbejdsliv og arbejdsorientering i industrisektoren i Tyskland.²⁴ Her udvikles en teori om kvindernes ambivalens-orientering i relation til arbejde i monotome jobs. Udgangspunktet for teoridannelsen er, at kvinderne på trods af det hårde og monotome arbejdsliv finder rum for identifikation og engagement. Det betyder en dobbeltbevægelse, hvor kvinderne på den ene side tager afstand til det hårde arbejdsliv, men på den anden side tillægger arbejdet en selvstændig betydning (jf. Bilfelt 2000). Arbejdets betydning er præget af ambivalens, fordi arbejdet rummer mulighed for engagement og anerkendelse, men samtidig er hårdt og uforeneligt med familielivets krav og vilkår (Becker-Schmidt & Knapp 1994). Kvinderne er ifølge Regina Becker-Schmidt placeret i et dobbelt samfundsmæssigt forhold mellem forventninger og krav fra både familielivet og fra arbejdslivet, og dobbeltheden er begrundet i opdelingen i produktion og reproduktion. De to sfære er kendetegnet ved "indeterdependens", hvilket betyder, at de to sfærer både fungerer adskilt og gensidigt afhængigt. *"Adskillelsen beror på, at arbejdet i produktionssfæren ikke er indrettet efter produktionssfæren. Afhængigheden beror på, at det er i familiesfæren de centrale samfundsmæssige funktioner, socialisering og reproduktion varetages. Disse funktioner er produktionsprocessens forudsætning, ligesom produktionen omvendt er en forudsætning for familiens eksistens"* (Bilfelt 2000:100).

Konflikten og følelsen af ambivalens opstår endvidere, fordi arbejdslivet ikke er indrettet så kvinderne samtidigt kan varetage omsorgsforpligtelserne i familien. Kravene er simpelthen indbyrdes modsatrettede og uforenelige. Becker-Schmidt (1982; el al.1983) gør opmærksom på, at i et arbejde ligger der "en idelotypisk normaldefinition" til grund for at erhvervsarbejdet er det primære - hovedsagen - og andre forhold, for eksempel familieliv er forstyrrende faktorer for det primære. Normaldefinitionen betyder ofte, at kvinderne indretter deres familieliv indenfor det rum, som arbejdslivet byder. Følelsen af ambivalens i industriarbejderkvindernes liv opstår ligeledes, fordi livet på arbejde og i familien er struktureret ud fra to former for logik. Arbejdet i industrien er underlagt tidslogikken; ingen tid at spille, og familielivet er i højere grad præget af logikken, at kunne lade tiden fylde (1983:20). Denne undersøgelse viser, at det er arbejdets tidslogik som sætter grænser for varetagelsen af omsorgsforpligtelsen. Becker-Schmidt og Knapps teoridannelse er med til at fokusere på, hvordan arbejdstider i industrierhvervet dominerer tiden og samværet med familien. Ambivalens-orienteringer er af følelsesmæssigt karakter, og har at gøre med det praktiske at få begge sfærer til at hænge sammen, men ambivalensen er ikke ensbetydende med en svag lønarbejderorientering.

Anette Bilfelts undersøgelse fra 1997 analyserer kønssegregering, lønarbejderorientering og ufaglærte kvinders arbejdsliv i nærings- og nydelsesmiddelindustrien. Hendes undersøgelse er meget interessant i lyset af dette projekt. Bilfelt konkluderer, at arbejdsmarkedet er kønsegregeret, fordi kvinder og mænd arbejder under forskellige vilkår, og fordi kvinderne har større risiko for at ende i arbejdsløshed end de mandlige kolleger (1997:146). I den kvalitative interviewundersøgelse viser Bilfelt, at industriarbejdet har en stor betydning for kvinderne, og hun afliver myten om, at det at arbejde på fabrik er dumt arbejde. Arbejdslivet i nærings- og nydelsesmiddel industrien er ofte hårdt, præget af en stram tidsstruktur og præget af monotomt

arbejde, men på trods af disse vilkår giver arbejdet den enkelte kvinde mulighed for anerkendelse og udfoldelse. Bilfelt taler om, at arbejdet har en stor betydning, fordi det giver adgang til en kontinuerlig læreproces og skaber grobund for sociale relationer. Undersøgelsen er derfor med til at understrege, at lønarbejdermotivet ikke udelukkende kan anskues ud fra en instrumental forståelse, hvor indtjening er det primære. På trods af de hårde arbejdsvilkår spiller arbejdet en vigtig betydning i kvindernes liv. Idealtypen lønarbejderlivsform, hvor arbejdet er middel til at nå målet, som er fritiden, synes generelt at harmonere dårligt med kvindernes orienteringer i denne undersøgelse, for her har arbejdslivet en stor selvstændig betydning.

På baggrund af Becker- Schmidt og Knapps teoridannelse når Bilfelt frem til, at industriarbejds tidslogik dominerer kvindernes hverdagsliv og tid til familielivet. Familielivet struktureres derfor oftest så det understøtter kvindernes lønarbejde. Varetagelsen af omsorgsforpligtelsen og industriarbejdet står i et uløseligt modsætningsforhold til hinanden, men det betyder ikke, at kvinderne er villige til at opgive lønarbejdet. Kvinderne er derimod ofte meget engagerede i arbejdslivet, både som medarbejdere og som mulige forbrugere, det vil sige i forhold til virksomhedens resultater. Kvinderne vælger en "både-og" løsning, hvor de vil arbejde og have familie, og det fører ofte til en ambivalenskonflikt (1997:144). Såvel arbejdets som familielivets betydning er præget af ambivalente orienteringer, fordi forventninger og vilkår i de to sfærer ofte er uforenelige og fyldt med modsætningsforhold. Kønsarbejdsdelingen i familierne betyder, at det primært er kvinden, som skal leve med konfliktforholdet. Gennem nøje planlægning af dagen kan hverdagen komme til at fungere for kvinderne, men grundlæggende står kvinderne i en situation, hvor modsætningerne ikke kan løses (1997:129).

Helle Holt viser (1997) i sine analyser af tilpasningsstrategier mellem arbejdsliv og familieliv, at de konflikter der opstår på arbejdspladsen ofte kan føres tilbage til de forskellige generations håndtering af modsætningen mellem arbejde og familieliv. En af de anførte case bag undersøgelsen foregår på en jern og metalvirksomhed i montageafdelingen, der er en kvindedomineret afdeling. På denne arbejdsplads er der tre konfliktområder som kommer tydeligst frem. Det første er diskussionerne mellem kvinder med små børn og kvinder uden eller med store børn. Uenigheden skabes i forbindelse med fravær. De ældre kvinder mener de yngre får alt forærende i dag, for eksempel længere barselsorlov, og de yngre kvinder oplever, at de ældre er mistænksomme overfor dem, når de for eksempel har barn syg. En anden uenighed går på, hvordan man skal opdrage sine børn, og her oplever de yngre at de ældre agerer på en bedre-vidende-måde. Endelig er der forskelle i tilgangen til arbejdet. Hvis man gerne vil have et udfordrende arbejdsliv er der fare for at blive stemplet som ledelsens kæledægge, og denne reaktion skyldes ikke mindst, at et udfordrende arbejde ofte betyde at kontrollere ens kolleger. Holts undersøgelser viser, at generationskonflikterne ofte bliver tydelige, når de yngre mødre trækker problemerne med at få arbejde og familieliv til at hænge sammen ind på arbejdspladserne (1997:80). Yderligere kan de yngre kvinders ønske om både et stort rum for tilpasning mellem arbejde og familieliv og et udfordrende arbejde synes som modsætninger af ledelsen og af de ældre kvinders (Holt 1997:81). Holts undersøgelser afspejler, at tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv, der i bund og grund er et individuelt problem ofte bliver et kollektivt problem, der konkret kan udmønte sig i forskellige konflikter på arbejdspladserne.

5.5.3. Sammenfatning

Arbejdslivet kan have mange forskellige betydninger for ufraglærte kvinder, og selvom arbejdet kan være præget af ambivalens både i forhold til familielivet og i forhold til selve produktionen, giver arbejdslivet en vigtig mulighed for selvudfoldelse, identifikation og sociale/faglige læreprocesser (Becker- Schmidt 1982). De ovenstående undersøgelser afkræfter derved den instrumentelle tilgang til lønarbejdet, hvor arbejdets betydning er løn at leve af, og livets mening er selve fritiden. Med andre ord ser Højrup (1983) instrumentelle tilgang til lønarbejdet i livsformsanalyserne ud til at være for snæver. De ovenstående undersøgelser peger på, at arbejdet fortsat spiller en vigtig rolle for såvel identifikation og for udvikling af personlig identitet. Nutidens samfund er dog præget af forandringsprocesser (jf. kapitel 3), som influerer på, at identitetsdannelse og dannelse af sociale bånd er langt mere flydende og åbne. Arbejdet og familien er ikke længere den eneste mulighed for identifikation, men er to blandt mange. Baethge (1994) er inde på, hvordan arbejdet får en anden betydning og ikke længere udgør krystalliseringspunkter for kollektiv erfaring, hvilket kan spille ind på dannelsen af arbejderkollektiver og på unges forhold til fagforeningerne.

I lyset af tendenserne mod aftraditionalisering og individualisering er familielivet og forældreskabet også under forandring.²⁵ Forskellige teoretikere sætter skrap på, hvordan kønnethed og forældreskab konstrueres løbende og skaber nye idealer og kulturelle forestillinger. Det er i større grad op til hver enkelt at skabe sit eget livsprojekt, både hvad angår arbejde og familieliv, hvilket på den ene side kan føre til en følelse af ambivalens (Bäck-Wiklund 1999), og på den anden side giver nye muligheder for frisættelse. Tendenserne mod frisættelse betyder, at kønsidentiteter i større grad må ses som noget den enkelte er med til at definere og planlægge end som noget den enkelte bare overtager. Frisættelse kan dermed rokke til kønsarbejdsdelingen, så den ikke længere forudsættes at indeholde en komplementaritet (Stormhøj 1991). Det afgørende i denne sammenhæng er dog ifølge Haavind (1985;1982) og Holter & Aarseth (1993), at kønsuligheder, i lyset af talen om frisættelse, bliver mere usynlige og illegitime at tale om i nutidens senmoderne samfund. Dette hænger sammen med de sociale relationers flydende karakter, talen om opnået ligestilling og de dominerende forestillinger om køn.

På baggrund af ovenstående teoretiske betragtninger om køn, arbejde og identifikation, har jeg valgt at opstille følgende antagelser om sammenhænge, som vil danne udgangspunkt for analyserne:

Kønnet ændrer betydning og er i opbrud, det giver sig udtryk i forskellige ambivalenser

- Arbejdet spiller kvalitativt set en stor rolle som identitetsskabende faktor, fordi andre meningsdannende systemer som religion og familie har mistet deres betydning (jf. Baethge 1994). Kravene til arbejdslivet er, at det giver identifikation og er selvudviklende, men på grund af de yngre ufraglærte kvinders livsfase, kan de befinde sig i en krydspresituation mellem arbejde- og familieliv, hvilket kan komme til udtryk i ambivalens i varetagelsen af hverdagens opgaver (jf. Becker- Schmidt & Axeli Knapp 1994; Becker- Schmidt 1982).

- En af de fortællinger, som stilles til rådighed om kønnethed er ligestillingsdiskursen, og i hverdagslivet er denne med til at fastsætte, hvordan der tales om køn, hvilket blandt andet kan komme til udtryk ved, at det er illegitimt at tale om kønsulighed i hjemmet (Haavind 1982).
- Der er kampe om forældreskabet, hvilket betyder, at de yngre kvinder har et stort behov for at fortælle og bevise, at de er gode forældre. Dette kan anskues ud fra forskellige tolkninger, enten som en relancering af en senmoderne femininitet i kønsidentiteten hvor forældreskabet anskues som en bevidst valg, eller som kvindernes behov for at bevise, at de er gode forældre være et udtryk for symbolsk vold. Det vil sige, at kvinderne tager omsorgsdelen i forældreskabet på sig per automatik uden en reflektiv stillingtagen til eventuel underordningspraksis (jf. Bourdieu 1999; Haavind 1987;1985).

¹ Yvonne Hirdmans teori om genussystemet (1988) er også et forsøg på at udvikle en teori, der forklarer reproduktion og mandlig dominans i samfundet. Man kan se teorien som en kritik mod patriarkatteorien, fordi den gør op med opfattelsen af mandlig dominans, som udelukkende baseret på interpersonale interesser. Til gengæld fokuserer Hirdman både på den magtskabende og meningsskabende fortsatte reproduktion af kønsulighed (Christensen & Siim 1990).

² Identitet skabes i forhold til en anden og opnås gennem det relationelle, det vil sige gennem de sociale fællesskaber. Det betyder, at identitet er socialt skabt. Social identitet er ifølge Jenkins vores forståelse af, hvem vi er, og hvem andre mennesker er (Jenkins 1996).

³ Såvel rollebegrebet som identitetsbegrebet synes at operere med en form for kerne, en dybereliggende essens inde i individet. Positioneringsbegrebet ser på køn, som noget man "gør" og som noget der bliver til mellem mennesker. Det betyder, at der ikke er et stabilt selv knyttet til forskellige roller, men at selvet dannes i praksis. I forhold til et kønsperspektiv har begreberne hver især fokuseret på de kønnede processer og selvom begreberne er forskellige er der også overlappende flader. De forskellige begrebet kan godt supplere hinanden, men må ses i sammenhæng med en generel udvikling af tilgangene i kønsforskningfeltet.

⁴ Fortolkningsrammen refererer til, at kvinder og mænd fortolker deres position i forhold til to forskellige rammer og dermed ikke sammenligner deres forskellige situation i slutpunktet.

⁵ Indenfor essentialismen opfattes køn ud fra universaliserede termer, og der er nogle forhold, der går igen ved køn på tværs af kontekst. Den modsatte position er nominalisme, der afstår fra at definere noget samlet for kvinder, fordi der er for store forskelle mellem gruppen af kvinder (Widerberg 1992).

⁶ Symbolsk vold opfattes af det enkelte som naturligt. Det vil sige, et underordningsforhold kan blive en del af doxa, noget der tages for givet og som der ikke stilles spørgsmålstejn ved (Prieur 1998a:15-17).

⁷ Bourdieu siger følgende om habitusbegrebet; "*Et strategisk-generativt princip, der sætter den enkelte i stand til at klare vidt forskellige situationer ...et system af varige og transponerbare holdninger, der på en gang integrerer individets samlede rum af erfaringer, samtidig med at det i det givne øjeblik fungerer som matrice for individets måde at opfatte, vurdere og handle på*" (Bourdieu 1997:29-30).

⁸ Kampene kan anskues som bevægelser, hvor habitus udløser orienteringsmønstre i forhold til kampen om at ændre position, eller kapitalens 'værdi' og i sidste ende feltets struktur.

⁹ Økonomisk kapital: Penge eller værdipapirer, eller andet der kan omsættes til penge

¹⁰ Kulturel kapital: findes i tre underformer; institutionalisering, inkorporeret og objektiviseret kapital. Institutionel kulturel kapital refererer for eksempel til uddannelse. Inkorporeret kulturel kapital refererer for eksempel til dannelse, smag og værdisæt, hvilket ofte forudsætter en tilpasningsproces. Det er svært at erhverve denne kapitalform direkte, fordi den er stærkt forbundet med de livsbetingelser som vedkommende har med fra barndommen eller har arvet (Bourdieu 1984). Objektiviseret kulturel kapital er for eksempel malerier, instrumenter eller skrifter. At erhverve objektiviseret kulturel kapital, kræver at man har økonomisk kapital til at købe tingene og inkorporeret kulturel kapital, så man kender til hvad der er rigtigt at købe, og hvad der er rigtigt at påskønne (Bourdieu 1984).

¹¹ Social kapital: Denne kapitalform er afhængig af personens økonomiske og kulturelle kapital. Kan i en institutionaliseret form være en adelstitel eller et velrenommeret efternavn. Social kapital refererer også til en persons netværk.

¹² Symbolsk kapital angiver ressourcer som symbolsk forstærker en persons økonomiske, kulturelle og sociale kapital. Med andre ord er symbolsk kapital en samlebetegnelse for personens kapital, når de bliver erkendt og anerkendt. Den symbolske kapital er en vigtig medspiller i magt og styrkeforholdet på et givet felt.

¹³ Forskellige valg i hverdagen, (smagsdomme), af møbler, tøj, bolig, kogekunst og den personlige fremtoning viser tilbage til dybt forankrede dispositioner, der bliver genereret af habitus (Kuehn 1998:124).

¹⁴ Empirisk dækker denne gruppe af befolkningen over selvstændige, for eksempel landmænd, og arbejdere indenfor handel og serviceerhverv (Hestbæk & Bom 1989:19).

¹⁵ Som det blev nævnt under den selvstændige livsform var arbejdet også et mål i sig selv her, men indenfor denne livsform er der tale om et ansættelsesforhold. Det vil sige, at på det økonomiske plan er den karrierebundne livsform stadig lønmodtager. Det essentielle i arbejdsbegrebet er stadig større indflydelse og dispositionsret i forhold til ens arbejdsliv.

¹⁶ Konventionalitet refererer til traditionspræget handlen, hvor roller og normer er fastlagte efter givne principper. Refleksivitet refererer til refleksiv handlen, hvor alt diskuteres og vendes før man agerer. Fakticitet henviser til, at man opfatter det som et faktum at handle på en bestemt måde. Man tilpasser sig det institutionelt givne (Hestbæk 1996).

¹⁷ Haavind viser i sin undersøgelse af småbørnsfamilier fra 1970'erne og i begyndelsen af 1980'erne, at kvinderne ikke føler sig undertrykte, men de opfatter deres livssituation som et spørgsmål om eget valg. For eksempel viser undersøgelsen, hvordan det at gå på kompromis med arbejdslivet i højere grad opfattes som en kærlighedsgerning overfor familien fremfor et offer.

¹⁸ Kønnen er en social konstruktion, der er til konstant forhandling og for at undersøge disse magtforhold, er det nødvendigt at anlægge et relationelt kønsperspektiv.

¹⁹ Haavinds tilgang til magt er relationel, det vil sige et begreb, som angiver forholdet mellem to parter. Relationen mellem kvinder og mænd ses som en samfundsbaseret magtrelation og interessemodsigtheder kan komme frem på alle niveauer. Magtudøvelse kan ske ubevidst eller bevidst (Haavind 1982:144-146).

²⁰ Det betyder ifølge Haavind, at kvinderne ikke frisættes, men har hovedansvaret for børnene og omsorgsdelen. En modtese kunne være det moderne forældreskabs byrde, hvor det er et fælles ansvar at få planlagt en acceptabel løsning for både kvinden og manden. I lyset af kvinders individualisering er der skabt et øget konfliktpotentiale, hvis ikke arbejdsdelingen i hjemmet opleves som noget fælles, eller som noget der kan forhandles om (Andersen 1998:35).

²¹ Bäck- Wiklund taler om, at hver epoke har sine idealer for forældreskab, og derfor må vi anskue nutidens forældreskab i lyset af senmoderniteten (1999:6).

²² Artiklen bygger på en sample med 170 unge mellem 19 og 25 år og undersøgelsen blev foretaget i forbindelse med i relation til den offentlige debat om arbejdssamfundets ophør. Artiklen fremhæver forskellige tolkninger af unges indstillinger til arbejdet (Baethge 1994).

²³ De unge repræsenterer ikke en ukritisk arbejderbevidsthed. Men via deres individualitet skabes et værn mod betingelsesløst integration i arbejderkollektivet og det betyder en kritisk instans i forhold til ydre krav (Baethge 1994:246).

²⁴ Analyserne stammer fra et forskningsprojekt om industriarbejderkvinder gennemført i 1970'erne og 1980'erne i Hannover.

²⁵ Tendenserne under senmoderniteten kan give sig udslag på forskellig måde og forekommer derved også på forskellige niveauer i samfundet.

Kapitel 6.

De yngre ufaglærte kvinders relation til arbejde og familie

6.1. Temaet om de yngre ufaglærte kvinders relation til arbejde og familie

I analysen, som udgør kapitel 6 og 7, vil de yngre ufaglærte kvinders holdninger, praksis og idealer blive belyst gennem to temaer. Her i kapitel 6 ses der på de yngre ufaglærte kvinders relation mellem arbejde og familie og i kapitel 7 ses der på de yngre ufaglærte kvinders solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelse. De teoretiske perspektiver er gennemgående i de to analysetemaer og vil blive inddraget i form af antagelser og videreudviklet i samspil med empirien.

6.2. Præsentation af de yngre ufaglærte kvinder i undersøgelsen

I alt bygger undersøgelsen på 13 individuelle interview med yngre ufaglærte kvinder og på tre fokusgruppeinterview med 8 yngre ufaglærte kvinder, der alle arbejder indenfor højteknologisk produktion og er medlem af KAD-industri. Som oversigt har jeg valgt at præsentere alle kvinder kort med navn, alder, civilstand og hvor lang tid de har været ansat. Senere i første analysedel tegnes et mere konkret portræt af positioner blandt de yngre ufaglærte kvinder.

Individuelle interview:

Anne-Marie: Er 34 år og gift med Jørgen, der er murer. Sammen har de fire børn. De bor i hus i en lille provinsby. Ann-Marie har været ansat på virksomheden i seks år.

Jane: Er 27 år og bor sammen med kæresten Michael, der er faglært arbejder på fabrik. Parret har to børn og bor i en lejlighed i Københavnsområdet. Jane har været ansat sammenlagt fem år på virksomheden.

Karen: Er 28 år og bor sammen med kæresten Peter, der er ufaglært arbejder. Parret bor i en lejlighed i København og har ingen børn. Karen har været ansat på virksomheden fire år.

Lea: Er 37 år og bor sammen med Klaus, der er slagteriarbejder. Parret har to børn og bor i lejlighed i en lille provinsby. Lea har været ansat på virksomheden i fire år.

Canon: Er 30 år og gift med Mehmed, der er slagteriarbejder. Begge er første generationsindvandrere fra Tyrkiet. Sammen har de to børn og de bor i en større by i lejlighed. Canon har været ansat lidt under et år på virksomheden.

Kate: Er 34 år og gift med Hans, der er selvstændig sælger. Parret har to børn og bor på landet i en lille provinsby. Kate har været ansat på virksomheden fem år.

Helle: Er 38 år og bor sammen med Peter, der er faglært på en fabrik. Sammen har de to børn. De bor i lejlighed i en større by. Helle har arbejdet to år på virksomheden.

Conni: Er 28 år, bor sammen med Mike. Sammen har de to børn og de bor i en lille provinsby. Conni har været ansat på virksomheden i 1½ år.

Majbritt: Er 26 år, bor sammen med kæresten Jacob, der arbejder i butik. Parret bor i en lejlighed i København. Har endnu ikke børn.

Susanne: Er 32 år og gift med Michael, der er mekaniker. Sammen har de to børn og de bor i et hus på landet. Susanne har sammenlagt været ansat 2½ år på virksomheden.

Jette: Er 38 år, har to børn og er forlovet med Bjarne, der er vægter. Familien bor i hus i Københavnsområdet. Hun har arbejdet 12 år på virksomheden.

Sussi: Er 37 år og gift med Jørgen, der er selvstændig vognmand. Sammen har parret tre børn. Parret bor i hus i Københavnsområdet. Sussi har været ansat 12 år på den samme fabrik.

Individuelt interview og fokusgruppeinterview

Cecilia: Er 22 år og danner par sammen med Jonas, der er ufaglært arbejder. Parret bor i lejlighed i Københavnsområdet, og har endnu ingen børn. Cecilia har arbejdet på virksomheden i snart to år.¹

Fokusgruppeinterview

Gitte: Er 33 år og gift med Jens, der er mellemløber. Sammen har de to børn. De bor i en lejlighed i Københavnsområdet. Gitte har været ansat otte år på virksomheden i forskellige produktioner.

Heidi: Er 30 år og bor sammen med kæresten Ebbe, der er automekaniker. Fra første ægteskab har Heidi to børn. Familien bor i lejlighed i Københavnsområdet. Heidi har været ansat lidt over otte år på virksomheden.

Anja: Er 28 år og bor sammen med kæresten Jesper, der er automekaniker. Parret bor i en andelslejlighed i Københavnsområdet. De har ingen børn. Anja har været ansat omkring tre år på virksomheden.

Manal: Er 30 år og gift med Hussan, der arbejder som ufaglært på fabrik. Parret er første generationsindvandrere fra Jordan og sammen har de et barn. Manal har været ansat på virksomheden i snart fem år.

Lene: Er 35 år og har to børn. Hun er gift med Henrik, der også arbejder på fabrik. Hun har været ansat på virksomheden seks år.

Kimit: Er 33 år og gift med Muhamed, sammen har de to børn. Muhamed arbejder som buschauffør. Parret er første generationsindvandrere fra Makedonien og har boet her stort set hele deres liv. Familien bor i lejlighed i København. Kimit har været ansat på virksomheden i fire år.

Tina: Er 37 år og gift med John. John arbejder som kloakarbejder. Sammen har parret to børn. Familien bor i en forstad til København og Tina har arbejdet to år på virksomheden.

6.3. Baggrund for første analysedel

I denne første analysedel er det hensigten at indkredse de livssituationer og de vilkår, som præger de yngre ufaglærte kvinders dagligdag. Den første analysedel omhandler de yngre ufaglærte kvinders relation mellem familie og arbejdsliv. Der analyseres i forhold til kvindernes prioriteringer, holdninger, praksis og idealer. Samspillet mellem arbejde og familie kan dels være med til at illustrere de yngre ufaglærte kvinders dagligdag og være med til at forklare, hvilke betingelser der er for det faglige fællesskab, engagement og identifikation i arbejdslivet. Og dels kan en nærmere analyse af, hvordan de yngre ufaglærte kvinders praksis og holdninger konstitueres illustrerer de forskellige idealer og behov, som direkte eller indirekte stilles til fagforeningen. Med andre ord er det hensigten at se på de yngre ufaglærte kvinders meningssammenhænge, og jeg ønsker at besvare følgende spørgsmål gennem analysetemaerne:

Hvordan håndterer de yngre ufaglærte kvinder samspillet mellem arbejdsliv og familieliv?

Hvordan påvirker samspillet mellem arbejde og familieliv, samt de nye arbejdsorganiseringer betingelserne for kvindernes faglige engagement i arbejdslivet?

Hvordan præger tendenserne individualisering, aftraditionalseering og formbarhedstesens de yngre ufaglærte kvinders praksis og opfattelse af arbejdsliv og forældreskab?

I diskussionerne under de teoretiske perspektiver var en af de gennemgående temaer, at tradition og senmodernitet er sameksisterende størrelser, og det kommer også til udtryk i holdninger og handlingsmønstre i relation til hverdagslivet. I denne analysedel vil jeg se på, hvordan det indvirker på samspillet mellem arbejde og familieliv, hvordan de yngre ufaglærte kvinder forholder sig til arbejdslivet, og hvilken betydning de to sfærer har? En vigtig pointe i teoridannelserne var, at såvel arbejde som familieliv både kan være meningsgivende og samtidig ambivalent. Dette hænger dels sammen med den stigende kompleksitet og forventningsdannelse eller rolleekspansion som den enkelte kan opleve i hverdagslivet. Og dels hænger følelsen af ambivalens ifølge Regina Becker-Schmidt (1982) sammen med, at arbejdslivet i industriproduktionen ikke er indrettet så den enkelte kan varetage omsorgsforpligtelsen. Arbejdet er dog ofte meget meningsfyldt, fordi det giver adgang til kontinuerlige læreprocesser og adgang til sociale relationer (Bilfelt 1997). Arbejdets betydning har Baethge (1994) også undersøgt. Her var konklusionen, at de yngre mennesker havde en mere individualiseret orientering i forhold til arbejdet. Arbejdet har stadig stor betydning for udfoldelse og udvikling af identitet, men handler ifølge Baethge i

større grad om at realisere sig selv end om kollektiv erfaringsdannelse og social og politisk identitetsdannelse (1994:245).

Ud fra livsformsanalysens begreber analyseres de yngre ufaglærte kvinders baggrund, holdninger og praksis. Det er primært lønarbejderlivsformen som vil være udgangspunktet, det vil sige, at idealtyperne traditionel og ekspansiv lønarbejder er i fokus. Hestbæks undersøgelser (1999;1998;1996) og model danner et analytisk grundlag for denne analysedel, fordi den udgør en videreudvikling af livsformsbegrebet i fokuseringen på familieliv og forældreskab og vægter de spændinger, der kan forekomme i lyset af forandringsprocesserne. Hestbæks undersøgelse kom frem til følgende model for tradition og modernitet i forskellige livsformer.

Livsform	Tradition ←	→ Modernitet
Den selvstændige livsform		
Lønarbejderlivsformen		
Den karrierebundne livsform		

Kilde: Anne- Dorthe Hestbæk (1999).

Som det fremgår af modellen findes det stærkeste præg af traditionalitet i dobbelt- lønarbejderpar. Hestbæk konkluderer, at lønarbejderlivsformen er mindre præget af modernitet end faktiskitet. Det vil sige, at talen om refleksivitet og frisættelse ikke opleves så omfattende. Spændingsfeltet mellem tradition og modernitet er omdrejningspunktet for de fire teoretiske antagelser, som vil blive analyseret i samspil med empirien.

De yngre ufaglærte kvinder står i et spændingsfelt mellem traditionalitet og senmodernitet. Det influerer på orienteringer og opfattelser i relation til arbejde og familie.

Kønnet ændrer betydning og er i opbrud, det giver sig udtryk i forskellige ambivalenser

- Arbejdet spiller kvalitativt set en stor rolle som identitetsskabende faktor, fordi andre meningsdannende systemer som religion og familie har mistet deres betydning (jf. Baethge1994). Kravene til arbejdslivet er, at det giver identifikation og er selvudviklende, men på grund af de yngre ufaglærte kvinders livsfase, kan de befinde sig i en krydspresituation mellem arbejde- og familieliv, hvilket kan komme til udtryk i ambivalens i varetagelsen af hverdagens opgaver (jf. Becker- Schmidt & Axeli Knapp 1994; Becker- Schmidt 1982).
- En af de fortællinger, som stilles til rådighed om kønnethed er ligestillingsdiskursen, og i hverdagslivet er denne med til at fastsætte, hvordan der tales om køn, hvilket blandt andet kan komme til udtryk ved, at det er illegitimt at tale om kønsulighed i hjemmet (Haavind 1982).
- Der er kampe om forældreskabet, hvilket betyder, at de yngre kvinder har et stort behov for at fortælle og bevise, at de er gode forældre. Dette kan anskues ud fra forskelli-

ge tolkninger, enten som en relancering af en senmoderne femininitet i kønsidentiteten hvor forældreskabet anskues som en bevidst valg, eller som kvindernes behov for at bevise, at de er gode forældre være et udtryk for symbolsk vold. Det vil sige, at kvinderne tager omsorgsdelen i forældreskabet på sig per automatik uden en refleksiv stillingtagen til eventuel underordningspraksis (jf. Bourdieu 1999; Haavind 1985;1982).

6.3.1. Struktur for første analysedel

Afsnittet er bygget op efter følgende struktur: Først følger en kort introduktion til konteksten på de tre højteknologiske fabrikker, hvor de yngre ufaglærte kvinder arbejder. Dernæst følger en præsentation af positioner blandt de yngre ufaglærte kvinder. Styrende elementer i præsentationen er mål-middel relationen som er hentet fra livsformsanalysen og holdninger til fagforeningen. Herefter analyseres temaet arbejde og familieliv ud fra forskellige underpunkter (se nedenfor). Analysedelen afsluttes med en opsamling, hvor de teoretiske perspektiver diskuteres nærmere og videreudvikles.

Der er fire underpunkter som temaet om arbejde og familieliv belyses og diskuteres gennem:

1). De yngre ufaglærte kvinders opvækst, skolegang og uddannelseserfaringer

Her beskrives generelt, hvad der kendetegner de yngre ufaglærte kvinders opvækst og nuværende familiemønster, og hvilken skolegang og erfaringer kvinderne har. Analysedelen vil dreje sig om forskellige historier i relation til skolegang, forældres opbakning og ”valg” af erhvervstilknytning. Et af de interessante spørgsmål i denne forbindelse er, hvordan kvindernes selvforståelse harmonerer med deres konkrete livssituation.

2). Forholdet mellem arbejde og familieliv, med fokus på arbejdsdeling i hjemmet og forældreskab

Først beskrives hvordan dagligdagens tidsramme ser ud for de yngre ufaglærte kvinder med eller uden børn. Derefter analyseres specifikt på gruppen af yngre ufaglærte kvinder med børn ved at indkredse kvindernes relation til forældreskabet. Afsnittet rundes af med en diskussion om arbejdsdelingen i familielivet, og hvordan disse indvirker på arbejdslivet. Et interessant spørgsmål er, hvilke idealer gælder om opdragelse og forælderrollen, og hvordan harmonerer det med tale om praksis? Betyder indflydelser fra senmodernitet en frisættelse af omsorgsbyrden, eller at kvinderne fortsat tager omsorgsrollen på sig bevidst eller ubevidst?

3). Industriarbejdets betydning

Her beskrives forskellige positioner og opfattelser af, hvad arbejdslivet betyder. De yngre ufaglærte kvinder repræsenterer forskellige orienteringer, blandt andet, identifikation, følelsen af ambivalens og mere instrumentelle tilgange til arbejdslivet. Yderligere beskrives, hvordan de yngre ufaglærte kvinder oplever at være ufaglærte, og hvordan enkelte kvinder forsøger at skabe status og anerkendelse for erhvervet i det offentlige rum. I analysedelen ønsker jeg at besvare følgende spørgsmål. Hvilken rolle spiller arbejde for dem og hvad lægger de vægt på?

4). Industriarbejdets tidslogik og familielivet

Hensigten med dette afsnit er at illustrere, hvordan de typiske arbejdsvilkår er for de ufaglærte kvinder på de seks højteknologiske fabrikker. Gennem forskellige historier om arbejdslivet vises, hvordan de yngre ufaglærte kvinder håndterer industriarbejdets tidslogik og stigende krav om numerisk fleksibilitet. Analysedelen vil kredse om, hvad hverdagslivets organisering betyder, samt arbejdsorganiseringerne for de yngre ufaglærte kvinders engagement på arbejdspladsen? Hvilket dilemma oplever de yngre ufaglærte kvinder i håndteringen af hverdagslivet?

I sammenfatningen diskuteres blandt andet, hvordan forskellige strategier lanceres for at tackle sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv. Yderligere ses der på forskellige former for ambivalens, kønssystemer og uddannelsesmønstre og til slut opstilles en model over præg af tradition og modernitet i de yngre ufaglærte kvinders orienteringer.

6.4. Præsentation af de seks højteknologiske fabrikker i undersøgelsen

For at indkredse konteksten nærmere, vil jeg beskrive og analysere, hvilke vilkår kvindernes arbejdsliv er underlagt på de tre højteknologiske industrivirksomheder, som udgør grundlaget for denne empiriske undersøgelse. Præsentationen her er præget af, at alle virksomheder gerne vil være anonyme, derfor er det svært konkret at gå ned i specifikke principper og virksomhedstiltag, og beskrivelsen vil følgelig have et generelt præg.

Der er bestemte kendetegn for højteknologisk industriproduktion. Eksempelvis fremhæver Tomeney (1994), at under taylorsk masseproduktion var det muligt at teste fejl i slutproduktet. Det samme gør sig ikke gældende indenfor højteknologisk produktion, for her er det afgørende at fange problemerne i løbet af selve produktionsprocessen. Til at illustrere forskellene kan operatørfunktionen inddrages. Arbejdet som operatør fordrer forskellige kompetencer, der går på tværs af regelstyret rutine- arbejde til hurtig og kompetent handlen i arbejdet. En operatørfunktion består hovedsageligt af overvågning, men hvis der opstår problemer i produktionsprocessen er det afgørende at den enkelte griber ind i henhold til nogle meget specifikke regler, da maskiner til millioner ellers ville lide skade (Navrbjerg 1999:409). Disse anderledes betingelser er en medvirkende årsag til, at højteknologiske produktioner ofte forsøger at etablere arbejdsorganiseringer, hvor ansvar og initiativ samt selvstyrende grupper opprioriteres (Navrbjerg 1999).

De seks højteknologiske fabrikker er beliggende i Storkøbenhavn og Roskilde Amt. Fremtiden ser umiddelbart lovende ud for de seks fabrikker, fordi satsningen på højteknologisk produktion har betydet afkast og efterspørgelser på de internationale handelsmarkeder. Industrivirksomhederne hører til den nye produktion, som satser på højteknologi, det vil sige computerstyret produktion, for eksempel indenfor medicinalindustrien. I Københavnsområdet og på Øst Sjælland udgør højteknologisk produktion et af de steder, hvor flest yngre kvinder indenfor KAD- industri er ansat (KADs bogholderi).

Ses der på de generelle forhold, så arbejder alle kvinder fuld tid, nogle arbejder dag (fra kl. 7-15) andre aften (fra kl. 15-23) andre igen nat (fra kl. 23-7). Princippet i den nye industri-

produktion er, at *maskinerne aldrig må stå stille*. Det er markedets krav; konkurrence, internationalisering (globalisering) og angsten for at sakke agterud, som sætter dagsorden på de højteknologiske fabrikker. Kvindernes primære beskæftigelse består i at blande, sammensætte forskellige materialer, styre maskiner og pakke ordrer. Kodeorderne for de højteknologiske produktioner synes at være krav om øget fleksibilitet og produktivitet, samt at medarbejderne er engagerede. Kvindernes arbejdsliv er struktureret stramt tidsmæssigt, og der er både tale om numerisk og funktionel fleksibilitet, hvor de yngre kvinder skal tilpasse sig ændringer i produktionen. Kvinderne skal være omstillingsparate og tilpasse sig ordrene, hvilket indebærer overarbejde i forskellige perioder.

De højteknologiske produktioner er præget af forskellige og ofte modsatrettede grundlag. På den ene side er produktionen og organiseringerne stadig underlagt tayloriske principper, det vil sige masseproduktion, veldefinerede opgaver og tidskontrol på arbejdsindsatsen, på den anden side spiller principperne bag Human Resource Management, at den menneskelige faktor er en ressource, som skal bruges aktivt på arbejdspladsen, afgørende ind. Alle seks industriproduktioner er inspireret af de nye ledelsestankegange og arbejdsorganiseringer, hvor man prøver at udviske hierarkier mellem ledelse og ansatte ved for eksempel at benytte sig af princippet om selvstyrende grupper. Selvstyrende grupper betyder i denne kontekst på den ene side, at hver gruppe til en vis grad selv organiserer arbejdet, på den anden side kan man diskutere graden af selvstyring og demokratisering, fordi der eksisterer stramme effektivitetskrav, som skaber en høj grad af standardisering. I forhold til pauser er der lagt op til, at hver enkelt gruppe selv bestemmer og administrerer, om der er tid til ekstra pauser udover frokostpausen på en halv time. Frokoststuen udgør det sted, hvor de forskellige selvstyrende grupper – medarbejdere – mødes. Her er livlig snak, dog mest med de personer som er i ens egen gruppe. På flere af fabrikkerne tillempes en omgængelig og hyggelig tone, hvor skellene i arbejdshierarkiet konkret udviskes ved, at ledelsen spiser frokost sammen med medarbejderne og ved, at alle medarbejdere hilser på hinanden på gangene mellem frokoststue og fabriksproduktionen.

Det der kendetegner industrifabrikkerne er, at de er "kvindearbejdspladser", det vil sige hovedparten af de ansatte er ufaglærte kvinder. Mændene på virksomhederne er dels ansat som teknikere, som gerne er medlem af SID, og dels ansat i toppen af virksomheden, som chefer og administratorer. Overvægten af kvindelige ansatte betyder, ifølge de yngre ufaglærte kvinder, at der hersker en bestemt kultur, som positivt karakteriseres ved en høj grad af omsorg for hinanden og negativt karakteriseres med termene "hønsegård" og "for meget sladder". Det sociale rum og talen om de kvindelige værdier vil være udgangspunktet for et afsnit i den senere analyse, hvor analysen af køn og kvindefællesskaber er omdrejningspunktet (se kapitel 7).

6.4.1. Fagforeningen KAD og eksklusivaftaler på virksomhederne

Når den gælder den faglige organisering har alle seks industrivirksomheder en overenskomst med KAD og der berettes om, hvordan der ved jobsamtaler henstilles til indgåelse af medlemskab (eksklusiv aftaler). Det overvejende indtryk er, at kvinderne er glade for at have en fagforening i ryggen, men de er mindre interesserede i om det er KAD, Kristelig

fagforening eller SID. Overenskomsterne er underlagt principperne i centraliseret decentralisering (jf. kapitel 3), det vil sige overenskomstens rammer fastlægges centralt af CO-industri (Industriens arbejdstagere) og DI (Industriens arbejdsgivere), men udfyldes konkret i forhandlinger mellem ledelse, tillidsrepræsentant og medarbejder på den enkelte arbejdsplads. Det vil sige, der eksisterer forskellige former for lønmæssig fleksibilitet, og virksomheden har således mulighed for at variere løn i forhold til den enkeltes indsats og i forhold til markedets konkurrence. På to af virksomhederne i undersøgelsen kører der et lønsystem med bonus efter indsats. Sådanne bonussystemer er baseret på tidsstudier og forskellige effektivitetsmålinger i de selvstyrende grupper. Indførelsen af sådanne bonussystemer modtages meget forskelligt. Flere af de yngre ufaglærte kvinder mener bonussystemet er fortjent og skaber mere effektivitet, andre mener det giver store lønforskelle og skaber splid mellem grupperne. I denne undersøgelse har jeg dog fravalgt at gå nærmere ned i en analyse af lønsystemers indvirken på det faglige fællesskab.

6.5. Præsentation af positioner blandt de yngre ufaglærte kvinder

Nedenfor præsenteres forskellige positioner blandt de yngre ufaglærte kvinder i forhold til relationen mellem arbejde og familieliv og i forhold til holdninger til fagforeningen.

6.5.1. Prioritering af en "både-og"- tilværelse, hvor der er balance mellem arbejdsliv og hverdagsliv

Helle, 38 år, og hendes mand Peter på 40 år, har været gift nogle år og den nære familie udgør et fælles barn på 1½ år, samt Helles andet barn på 12 år fra et tidligere ægteskab. Peter er faglært arbejder og arbejder på fabrik. Helle har tidligere arbejdet som ekspedient i en butik, men blev træt af de lange arbejdstider. Helle er generelt tilhænger af at være faglig organiseret, men er kritisk overfor fagforenings- personalets dygtighed og overfor meget bureaukrati – eller pamperi, som hun udtrykker det. Helle repræsenterer en position som synes, at fagforeningen er for langt væk fra dagligdagen på arbejdspladsen, og hun nærer en mistillid til om det virkelig nytter noget at være medlem. Hendes kritik er primært rettet mod hele fagbevægelsen som institution og sekundært i forhold til fagforeningen KAD.

Arbejdet spiller en stor betydning for Helle, men dagligdagens pligter og rutiner skræmmer hende. Hun ville gerne gøre noget nyt og anderledes med sit liv. Helle ønsker i fremtiden at få råd til at købe hus, men hun reflekterer samtidig over de risici, der kunne ske, for eksempel skilsmisse og/ eller at bo på landet uden at have råd til bil.

Lea, 37 år, bor sammen med Klaus, 38 år, der er slagteriarbejder. Sammen har de to børn. Lea og Klaus har bevidst valgt at arbejde forskudt, hun aften, han dag, fordi det giver mulighed for at dele forældreansvaret. I forhold til fremtiden ser Lea mulighed for et forandringspotentiale. Hun vil fortsætte med jobbet så længe der er udfordringer i det. På fabrikken har hun søgt nye udfordringer i hvervet som tillidskvinde for aftenholdet. Lea er som Helle stor tilhænger af at have en fagforening i ryggen, men repræsenterer samtidig en kritisk position. Da hun skiftede job fra kok til industriarbejder skiftede hun ligeledes forbund fra Tjener- og Bryggeriarbejderforbundet (RBF) til KAD. Hun synes det er svært at

skifte forbund og kan godt forstå, hvorfor nyansatte tøver med et skifte. Hendes hovedanke i forhold til KAD går på, at der er en for stor afstand mellem virksomhedsniveau og den lokale afdeling. Ifølge hende betyder afstanden, at relationen mellem fagforening og medlem er for upersonlig. Lea slår også til lyd for, at fagforeningsarbejdet ikke længere er så vigtigt som det var tidligere, fordi der er sket mange forbedringer for arbejdernes vilkår.

Både Helle og Lea lever sammen med faglærte mænd, og de har valgt et forskudt arbejdsliv og forældreskab i en periode, for at kunne prioritere en tilværelse både med plads til arbejde og familieliv. Lea og Helles prioriteringer og praksis peger i retning af orienteringer, der lægger sig mellem en ekspansiv lønarbejderlivsform og en mellemlivsform, dels fordi de prioriterer arbejdslivet højt, og dels fordi de samtidig vægter at have et familieliv. De to sfærer ansues som lige vigtige, og de forsøger at indordne deres dagligdag så smidigt, at der kommer færrest mulige konflikter og dilemmaer i varetagelsen af begge sfærer.

6.5.2. "Mere tid til at male og sy gardiner" - instrumentel tilgang til lønarbejdet, hvor hjem, børn og fritiden er højeste prioritet

Kate er 34 år og har to børn på henholdsvis 10 og 14 år sammen med Hans, der er selvstændig sælger. Kate kunne godt tænke sig at gå på deltid. Kate arbejder på aftenhold og savner den nære kontakt til børnene om aftenen. I kraft af at Hans er sælger, kan familien godt få råd til, at hun går på deltid, hvilket hun er stærkt tiltrukket af. Kates prioriteter går i retning af hverdagslivet at være deltids- hjemmegående, fordi hun synes, det er det mest ideelle for børnene og familielivet. Derudover giver øget fritid hende mulighed for at dyrke lidt sport, som hun på nuværende tidspunkt ikke har tid til.

Kate har først for nylig modvilligt skiftet fagforening. Hun har tidligere været medlem af Kristelig Fagforening, primært fordi den er billigere. På den højteknologiske virksomhed eksisterer en eksklusivaftale, som betyder, at nyansatte skifter forbund til KAD, og denne praksis er Kate stærkt imod. Kate mener ikke udbyttet er så stort af en fælles overenskomst, og hun repræsenterer i det hele taget en position, der har svært ved at se nytten af fagforeningernes virke til daglig. Men det virker som om Kates kritik mere er rettet på fagforeningen generelt, fremfor konkret på fagforeningen KAD.

Susannes fortælling afspejler samme lyst til at arbejde mindre og være mere for familien. Susanne er 32 år og gift med Michael på 35 år, som er bilsælger i dag. Parret har to børn sammen på henholdsvis 3 og 9 år. Susanne arbejder på daghold, det vil sige, hun skal møde klokken syv, men ofte møder hun et kvarter senere, fordi hun skal aflevere den mindste i institution. Susanne er næsten lige kommet tilbage til arbejdslivet. Hun gik i forbindelse med sit sidste barn hjemme i en længere periode, da hun først havde barselsorlov og siden forældreorlov. Susanne er en af de yngre kvinder som ikke er specielt glad for sit nuværende arbejdsliv, hvilket primært hænger sammen med, at hun føler sig utilpasset i den selvstyrende gruppe, hun er placeret i.

Da Susanne startede på fabrikken skiftede hun fagforening fra Metal til KAD. Hun er ligesom Kate uforstående overfor, hvorfor hun ikke kunne blive i den fagforening hun hidtil

havde været i. Hun fortæller dog, at det giver sammenhold at være medlem af den samme fagforening og stå sammen i overenskomstsituationer. For hende er KAD *"bare en fagforening"*, der giver tryghed i ansættelsen og rimelige overenskomster.

Selvom Kate og Susannes fortællinger er forskellige, er én af fællesnævnerne ønsket om at have mere tid til hjem, børn og fritid. De er henholdsvis gift med en selvstændig erhvervsdrivende og en faglært arbejder, og ønsket om mindre arbejde afvejes i forhold til det økonomiske aspekt, om der er råd til en mindre indtægt. Kate og Susanne repræsenterer begge en mere traditionel lønarbejderlivsform, hvor arbejdet er fastlagt indenfor bestemte grænser, og hvor første- prioriteten i deres orienteringer og praksis er knyttet til familielivet og fritiden. Susannes fortælling er dog præget af hendes utilpassethed på fabrikken, og derfor kunne hendes prioriteringer måske se anderledes ud, hvis hun var mere glad for sit arbejdsliv.

6.5.3. Første prioritet: Fabrikarbejder resten af livet - arbejdet som middel til identifikation og lønindtægt

Cecilia er 22 år og er meget glad for arbejdet på fabrikken. *"Jeg er ikke sådan til skole og alt sådan noget. Jeg vil gerne vide du skal gøre sådan og sådan og så gør jeg det"*. Cecilia arbejder p.t. på aftenhold, men på længere sigt vil Cecilia gerne arbejde på daghold, især når hun får børn, for så mener hun i hvert fald, at man skal være hjemme om aftenen. Hendes kæreste er også ufaglært arbejder, og de ses ikke så tit i hverdagen, fordi han arbejder om dagen. Cecilia kunne godt i en periode, mens børnene er små, tænke sig at gå hjemme. Hun lægger ikke vægt på udfordring i arbejdet, men i stedet på trygheden og det velkendte i arbejdssituationen. For Cecilia er arbejdet primært en vej til lønindtjening. Hun repræsenterer derfor en mere instrumentel tilgang til arbejdet og hendes hovedprioritering synes at være rettet mod fritiden og familielivet. På nuværende tidspunkt er hun villig til at arbejde fleksibelt, men hendes fortælling er præget af samme dilemma som tidligere nævnt omkring aftenarbejde og varetagelse af familielivet, når hun og kæresten bliver enige om at få børn.

Cecilias fortælling er både præget af at fagforeningsmedlemsskabet er noget, der tages for givet, og samtidig repræsenterer hun en position, som virker lidt magtesløs overfor al det med fagforeningen og fagligt politisk engagement.

Canon er 30 år og gift med Mehmed (35 år). Hun er også fuldt ud tilfreds med arbejdet på fabrikken, hun siger *"jeg bliver her i 60 år"*. Parret har to børn på henholdsvis 5 år og 10 år. Canon kom til Danmark fra Tyrkiet, da hun var 12 år gammel og er for tiden ansat på prøve i tre måneder. Hun er vældig glad for arbejdet og synes godt om arbejdskammeraterne. For hende er det ikke noget problem, at hun arbejder aften og hendes mand dag. Det vigtigste er at have et job, som man er glad for og så må kravet om fleksibilitet accepteres som en del af arbejdslivet. Jobbet giver mulighed for to indtægter og er en mulighed for integration i det danske samfund. Hendes mand Mehmed arbejder som faglært slagteriarbejder. Canon har tidligere været medlem af SID og er ved at skifte til KAD, hun er lidt utryk ved skiftet og kan ikke forstå det er nødvendigt. For Canon bindes medlemsskabet af

en fagforening tydeligt op på a-kasse medlemsskabet, og hun er mindre interesseret i fagforeningens profil. Canon repræsenterer på den ene side en stærk arbejdslivsorientering, men på den anden side virker det som om fuldtidsarbejde prioriteres højt for at skabe økonomiske muligheder for realiseringer i familien og i fritiden.

En væsentlig forskel på Cecilia og Canon er alder og forskellig livsfase, i forhold til familieliedannelse. Men der er på trods af disse forskelle også store ligheder i orienteringerne. Arbejdet anskues primært som en indtægtsmulighed og sekundært som en mulighed for spændende udfordringer. Såvel Canon som Cecilia vægter i deres fortællinger, ønsket om at købe hus. For begge kvinder gælder, at de ønsker en "livslang" arbejdstilknytning til fabrikken. Cecilia og Canon repræsenterer en tilgang, der ligner den ekspansive lønarbejderlivsform, fordi de begge er interesserede i at arbejde over i perioder, dels fordi det giver ekstra indtjening, dels fordi det efterhånden er blevet en selvfølgelig del af arbejdslivet indenfor højteknologisk industriproduktion, og dels noget de bakker op om for ikke at miste jobbet.

6.5.4. Første prioritering: Et udfordrende arbejdsliv alt inklusivt!

Karen, der er 28 år, bor sammen med Peter, der også er ufaglært arbejder. Parret har ikke nogle børn. Karen har arbejdet på daghold på den samme fabrik i fire år. I den tid har hun avanceret til det hun kalder en formand – en form for "værkfører"/koordinator, og hun har derved et tæt samarbejde med ledelsen. Hun har været glad for sit arbejde og arbejdssammenholdet på fabrikken. Karen har, mens hun var ansat på fabrikken, været medlem af KAD og i hendes fortælling knyttes medlemsskabet primært sammen med angsten for nedslidning og sikkerhed i ansættelsen. For hende er den selvstændige kvindeorganisering vigtigt, fordi hun mener, KAD lægger mere vægt på familielivet end SID ville gøre i en overenskomst-situation.

Karen har nu valgt at søge nye græsgange arbejdsmæssigt. Hun håber på at komme ind på pædagogseminariet. For hende består tilfredsheden i livet af at beskæftige sig med noget, hun synes er spændende. Hun giver udtryk af, at de materielle værdier ikke er så vigtige for hende som det var for hendes forældre. Generelt udstråler hun et engagement og et mod til at ændre på tingene både når det gælder arbejdspladsen, og når det gælder større beslutninger om erhvervs -valg og "beslutninger om hvor reden skal bygges".

Conni er ligeledes 28 år og repræsenterer på flere punkter de samme prioriteter som Karen, selvom deres konkrete livssituation er forskellig. Conni bor sammen med Mike, der er 30 år, parret har to mindre børn, og begge har det sidste år arbejdet på hver sin fabrik, som ufaglærte. Conni har både arbejdet dag, aften og nat, men foretrækker dag, fordi hun så har mest tid sammen med familien. I forhold til fagforeningens rolle, stiller Conni krav til en højere grad af funktionel fleksibilitet, som kan skabe rum for familievenlige ordninger. Hun mener dog ikke, at KAD nødvendigvis vil varetage denne opgave bedre end SID og KAD i fællesskab. For Conni betyder udfordringer i arbejdslivet meget. Hun værdsætter skiftende arbejdsopgaver, og hun har klart ambitioner om at lære alle dele af produktionen at kende. Conni er dog bevidst om, at industriarbejdet ikke hele livet kan give hende de

udfordringer hun søger, så hun læser videre ved siden af. Hun vil gerne være zoneterapeut og tager kurser for at få de bestemte kompetencer. Generelt er hun fascineret af den alternative behandling og af tanken om at hjælpe andre mennesker, og for hende er det derfor en drøm at åbne sin egen praksis.

Selvom Karen endnu ikke har børn og Conni har to, så er der ligheder i de to yngres kvinders praksis og prioriteringer. De prioriterer begge arbejdslivet højt. For dem er et udfordrende arbejdsliv mulighed for selvbestemmelse, det vil blandt andet sige tilrettelæggelse af arbejdet og en konkret mulighed for engagement og identifikation. Karen er på vej væk fra industriervhvervet, og Conni læser videre for med tiden at starte egen virksomhed. De to kvinder lever sammen med ufaglærte mænd, men synes ikke at være præget så stærkt af en traditionel lønarbejderlivsform, til gengæld ønsker de et liv med tid til både arbejde og familieliv. Denne orientering har elementer af idealtypen mellemlivsform, der defineres som en livsform, som befinder sig mellem lønarbejder- og karrierelivsformen (Friberg 1990). Det vil sige, begge sfærer prioriteres højt.

Sammenfattende for de yngre ufaglærte kvinder kan det siges, at de på forskellig måde er præget af træk fra lønarbejderlivsformen, både den traditionelle og den ekspansive. For hovedparten af kvinderne er arbejdet mere end blot et middel til indtjening, det er i lige så stor grad et mål i sig selv. Industriarbejdets forskellige betydninger vil senere blive analyseret i afsnit (6.8). Alle kvinder arbejder på fuld tid og sælger deres arbejdskraft på markedet. De yngre ufaglærte kvinders orienteringer er ligeledes i forskellig grad fokuseret på hjemmet og familielivet. De fleste af de yngre ufaglærte kvinder læner sig i deres praksis op af det Rahbek (1987) vil kalde "mor uden familiecenteret praksis". Her har arbejdslivet ofte en høj prioritet og ønskerne for tilværelsen er rettet mod tilvalg af både arbejds- og familieliv. Der er dog også orienteringer og hverdagspraksis blandt de yngre ufaglærte kvinder, som er fokuseret på familielivet og hjemmet, og her anskues arbejdet primært ud fra en instrumentel vinkel.

I forhold til opfattelser af fagforeningens betydning er det svært at sige noget samlet i forhold til præsentationen, men dette punkt vil blive analyseret og udbygget under næste analysetema og fagforeningen KAD og solidaritetsopfattelser (jf. kapitel 7). Det virker dog som om de yngre kvinder repræsenterer meget forskellige tilgange til det faglige fællesskab. Der er et træk som går igen i kvindernes fortællinger, og det har generelt at gøre med kritikken af fagbevægelsen, som nogle gange hæftes til KADs virke andre gange ikke. Dette punkt vil blive analyseret nærmere i kapitel 7.

6.6. De yngre ufaglærte kvinders opvækst, skolegang og uddannelseserfaringer

6.6.1. Social baggrund og uddannelseserfaringer

På flere punkter ligner de yngre ufaglærte kvinders baggrund hinanden. Der har været bestemte værdier, som ifølge kvindernes egne udsagn har præget deres opvækst og livssituation i dag. Der er i overvejende grad tale om værdier som; *arbejdsomhed, vi har ikke sådan*

fået tingene foræret, frihed til selv at bestemme hvad de ville arbejde med, og at opføre sig ordentligt. Sidstnævnte refererer til at behandle andre som man selv vil behandles. De yngre kvinders forældre er beskæftiget indenfor mange forskellige erhverv lige fra selvstændige i landbrug og privat virksomhed, til rengøring og industriarbejdere. Et af de få fællestræk i forhold til forældrenes arbejdsliv er, at kvindernes mødre generelt har haft en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet end fædrene. Familieansvaret har i højere grad hvilet på mødrenes skuldre. Den traditionelle kønsarbejdsdeling har generelt været en del af kvindernes opvækst, og kan selvfølgelig influere på egne forestillinger og forventninger til arbejdsliv og familieliv, og både resultere i tidlig reproduktion såvel som modstandsstrategier.

De yngre industriarbejder kvinder hører til gruppen af kvinder, som får deres første barn langt tidligere end ved gennemsnitsalderen for førstegangsfødende 27,7 år (Statistisk Årbog 2001). Familielivet indbefatter således 2-4 børn, en mand og ingen af de adspurgte ufaglærte yngre kvinder bor alene. Hovedparten af kvinderne er dels selv gift/samboende med mænd, som er u- eller faglærte arbejdere og dels mænd, der er selvstændige. Der er tre kvinder blandt de tolv kvinder, som udgør grundstammen i analysen, der endnu ikke har børn. I de tre fokusgruppeinterview er der en af kvinderne som endnu ikke har børn.

Når det gælder erfaringer med overgangen fra skole til arbejdsliv og valg af erhverv, tegner der sig et bestemt billede. Ses der samlet på gruppen af ufaglærte kvinder, blev langt de fleste færdige med folkeskolen og fik derefter et job eller gik på EFG. Der er dog enkelte undtagelser fra det generelle billede, Lea er uddannet kok og Helle er uddannet i butik, men begge synes arbejdet blev for hårdt fysisk.

På spørgsmålet om hun synes, at hun havde mange livsmuligheder, da hun blev færdig i skolen, siger Jane:

"Det havde man nok, men jeg var meget usikker, hvad man ville være, så derfor gad jeg ikke gå i gang med en uddannelse. Jeg synes ikke rigtig, at man fik informationer nok om, hvad man kunne blive, og hvor lang tid det tog. Man stod som et stort spørgsmålstegn" (individuelt interview).

Conni underbygger ved at svare på samme spørgsmål:

"Jeg anede virkelig ikke, hvad jeg skulle, og så tænkte jeg, du kan jo læse videre, men jeg var træt af at gå i skole, (pause) men jeg kan godt fortryde, at jeg ikke rigtig har en uddannelse, men det gjorde jeg altså ikke" (individuelt interview).

I flere af fortællingerne berettes om, hvordan overgangen fra skole til arbejdslivet var præget af stor forvirring, og at rådvildheden ofte resulterede i tilfældige ufaglærte jobs. Jane gik direkte fra afsluttet niende klasse ud i arbejde. De første steder arbejdede hun som ungdomsarbejder, i forskellige butikker, senere fik hun arbejde som hjemmehjælper og før arbejdet på fabrik var hun smørrebrødsjomfru i en periode.

Flere af kvinderne giver udtryk for den manglende vejledning i overgangen mellem skole og arbejdsmarked. I forhold til deres forældres opbakning fortæller nogle om, at forældrene ikke ville blande sig og heller ikke kunne overskue uddannelsesområdet.

Lea siger om forældrenes opbakning.

"De har aldrig påduttet mig noget som sådan. Også med skolen, altså hvis jeg valgte en eller anden form, så skal du passe det[...]altså det jeg valgte skulle jeg stå ved. De har gået op i alt, hvad jeg har gjort uden at stille det store spørgsmålstegn ved det, for det er jo et ukendt område for dem, det med uddannelse. De har været en god opbakning. Vi havde en mindre diskussion, om hvorfor jeg ikke gik på gymnasiet"(individuel interview).

Kate gik med moderens hjælp ud af ottende klasse, arbejdede forskellige steder og fandt sammen med sin mand, da de klargjorde biler på et autoværksted. Hun var meget skoletræt, og hendes mor der er frisør, valgte at understøtte hende i beslutningen om at stoppe i folkeskolen. Anne-Marie har ikke fortrudt sit valg, men siger:

"Jeg kunne godt tænke mig at tage mere uddannelse[...]Jeg kan da allerede se, at når min datter kommer hjem med sine matematik-opgaver, at da halter jeg lidt bagud, for det er jo mange år siden jeg har siddet på skolebænken"(individuel interview).

Cecilia hører til undtagelserne i gruppen af yngre ufaglærte kvinder. Hun har taget HF - uddannelsen. Hendes fortælling viser, at der var støtte og ambitioner om, fra forældrenes side, at hun læste videre. Hun siger i forhold til sin baggrund for at læse HF:

"[...]Ja, jeg tog HF, men det var mere for at overbevise min far[...]Jeg droppede jo ud af HH, og så mente han ikke, at jeg kunne få en uddannelse, og så måtte jeg bevise det ved at tage HF"(individuel interview).

Cecilias far er ejendomsmægler og har igennem opvæksten lagt vægt på at uddanne sig. Cecilias mor har dog et eller andet sted fungeret som et større forbillede, for Cecilia arbejder selv i dag på samme fabrik som moderen.

Ses der på de yngre ufaglærte kvinders erfaringer med skole og valg af uddannelse repræsenterer kvinderne en gruppe, der hurtigt blev skoletrætte. Flere af de yngre kvinder havde ikke gjort sig de store overvejelser om skiftet fra skole til arbejdsliv, og tilsyneladende blev de ikke blev påskyndet eller guidet af forældre eller skolen til at uddanne sig. Der fortælles om, hvordan uddannelsesområdet er fjernt fra nogle af forældrene og har resulteret i en manglende orientering og vejledning i forhold til deres døtres skolegang. Disse træk kan måske forklares i lyset af, at en del af forældrene selv er u – eller faglærte, og derfor ikke nødvendigvis ser på uddannelse som andet end instrumentelt, hvor fokus er på at få arbejde. Nogle af de yngre kvinder fortæller, at forældrene ikke ville blande sig i deres arbejdsvalg. Til gengæld fortælles, at forældrenes norm om "at arbejde er sundt og nødvendigt" ofte spillede ind og betød, at de unge kvinder tog det arbejde, som bød sig. For en gruppe

af de yngre kvinder var arbejdslivet et forfriskende sted, og et af de første steder, hvor de oplevede succes. Kate siger i den forbindelse:

"Vi er nok ikke så gode til det boglige i (vores familie), der skal ske noget. Og det var rart at se at der var brug for én" (individuelt interview).

Fremtidsmulighederne som ung kvinde var svære at overskue, og "det frie valg" i forhold til arbejdsliv og uddannelse endte ikke med et drømmejob, men ofte med hvad der bød sig, og dermed har valgsituationen for de fleste været præget af tilfældighed. I forhold til drømmeerhverv fortæller Helle:

"Nu der står det med valgmuligheder i mit liv. Da synes jeg, at jeg havde nogle forhindringer. Jeg ville gerne være danselærer, og da skulle man betale og rejse til udlandet for at få denne uddannelse. Så da synes jeg, at jeg var lidt hæmmet ved, at mine forældre ikke kunne gå ind for at hjælpe mig" (individuelt interview).

På trods af at kvindernes fortællinger bærer præg af stor tilfældighed, når det gælder overgang fra skolegang til arbejdsliv og valg af erhverv, repræsenterer en gruppe af kvinderne en fast tro på, at de selv er herrer over deres arbejdsliv og videre livsplanlægning. For ses der på tilknytningen til arbejdslivet og prioritering i forhold til andre aspekter af livet tror kvinderne på forandring. Flere af de yngre ufaglærte kvinder synes at repræsentere en tro på, at de kan ændre deres liv, hvis de vil, og at ansvaret for deres egen livssituation hviler på dem og deres nærmeste familie. Der tegner sig derfor et billede af, at kvinderne oplever en individualisering og en frisættelse fra hidtidige bindinger. Men billedet viser samtidig, at forestillingerne om frit at forme sit liv ikke altid stemmer overens med talen om praksis og de valgmuligheder flere af kvinderne har haft i overgang fra skole til arbejdsmarked. Som Bourdieu (1997;1996;1984) og andre modernitetskritikere, eksempelvis Frank Parkin (1982;1979) udtaler, spiller køn, etnicitet og social herkomst fortsat en rolle for, hvilke chancer den enkelte unge har til at indfri mulighederne på "det opdækkede ta'selv bord".

6.6.2. Efteruddannelse og villighed til omstilling

Karen og Conni har begge valgt at bevæge sig væk fra industrierhvervet gennem henholdsvis pædagoguddannelsen og efteruddannelse for at blive zoneterapeut. Helle og Lea fortæller begge, hvordan de lader en dør stå åben til at søge andre muligheder. Helle siger om sit videre arbejdsliv:

"Jeg synes, det er spændende, at fabrikken udvider, men jeg er i panik- alderen og kunne godt tænke mig at komme lidt væk. Der er lukket for familieforøgelsen. Jeg skal til at bruge min tid på mig selv i stedet for på børn, der vågner om aftenen" (individuelt interview).

Lea siger dels, at hun ikke har behov for at planlægge al ting, og dels at valgfrihed og muligheden for mobilitet er vigtig. På spørgsmålet om fremtiden siger hun:

"Altså for det første skal jeg ikke have flere børn, to det er fint, og så nyder jeg, at de begynder at blive store[...]Jeg ved ikke, om jeg er her, om jeg er tillidskvinde, det ved jeg ikke" (individuelt interview).

Lea har tidligere i sit liv valgt at tage nogle store skift. Da hun stoppede som kok og rejste med mand og familie fra en lille landsby i Jylland til Roskilde-egnen og startede et nyt liv op. Hendes prioritering i forhold til fremtiden ligner Helles og er ligeledes rettet mod selvudfoldelse og et spændende arbejdsliv. Begge kvinder er oppe i trediveerne, de har fået de børn de ønsker og er fokuseret på en ny livsfase, hvor deres arbejdsliv har større vægt end etablering og familiedannelse.

Når det gælder videreuddannelse og villighed til mobilisering er gruppen af yngre ufaglærte kvinder delt i to lejre. Der er dem som ikke har lyst, ikke er boglige, eller hvor industriarbejdet opfattes instrumentelt som et middel til lønindtjening. I denne gruppe nævnes uddannelse, jobskifte og orienteringen mod forandring nærmest ikke. Til gengæld er der en gruppe af kvinderne, som overvejer mobilisering i form af videre uddannelse eller jobskifte. I disse fortællinger er tro på forandringsmuligheder og vægt på det frie valg mere tilstede. Denne gruppe anskuer ikke uddannelse instrumentelt, men som en ressource i betragtninger om fremtiden.

6.7. Relationen mellem arbejde og familieliv

6.7.1. Sammenhængen mellem arbejdet i hjemmet og på arbejdspladsen

I nedenstående analyse af relationen mellem arbejds- og familieliv, ses på arbejdsdelingen i hjemmet, og hvordan kvinderne definerer deres forældreskab, både i forhold til idealer og praksis. For at undersøge, hvordan opgavevaretagelsen af hus- og omsorgsarbejdet indgår i kvindernes hverdag, vil jeg indledningsvis se på to forskellige tidsstrukturer over døgnets forløb.²

"Jeg står op klokken ti minutter over fire"

Majbritt har dagarbejde i Storkøbenhavn og har ingen børn. Hendes kæreste Jacob arbejder også om dagen i en butik. Hendes dag er tidsstrukturen sådan:

Klokken 4.10: Stå op, går i bad, laver morgenmad og spiser alene.

Klokken 5.00: Drager afsted til arbejde.

Klokken 6.15: Møder på arbejdet, hvor arbejdsdagen starter.

Klokken 8.00: Majbritt og hendes gruppe har en mindre pause, som de selv har bestemt, at de afholder. Ellers så har de aftalt at holde fem - ti minutters pause i timen.

Klokken 11.00 – 11.30: Frokostpausen afholder man sammen med sin gruppe. Medarbejderne er delt op i frokosthold, fordi alle medarbejdere ikke kan være i kantinen samtidig.

Klokken 14.30: Fri fra arbejde.

Klokken 15.45: Majbritt er hjemme i lejligheden.

Klokken 15.30: Majbritt handler ind, laver aftensmad, rydder op i lejligheden og vasker eventuelt tøj.

Klokken 19.00: Ser lidt TV eller mødes med veninder.

Klokken 22.00: Majbritt går senest i seng her, for at være udhvilet til næste arbejdsdag.

Majbritt synes selv, at hun har en presset hverdag og efter hendes eget udsagn en kedelig rutinemæssig dagligdag. Hun har cirka en times kørsel til og fra arbejde, og det betyder at dagens gøremål er mere sammenpresset. Hendes kæreste arbejder også om dagen, men han er først hjemme mellem 19.00 – 20.00. Så de har ikke meget tid sammen.

På nuværende tidspunkt har Majbritt ikke tid og overskud til at dyrke fritidsinteresser. Hun er dog begyndt at interessere sig for det faglige arbejde og begyndt at gå til møder under ungdomsudvalget i LO. Hun begrundet sit engagement med:

"Jeg synes hverdagen lignede hinanden, det bliver trommerum, også for at opleve noget, og for at møde nogle, men jeg ville jo også gerne være med til at gøre noget"(individuel interview).

"Mit vækkeur ringer klokken seks"

Lea har to børn er ansat på aftenhold på en fabrik i Roskilde Amt, og hendes mand, Klaus, arbejder om dagen på et slagteri. Hendes tidsstruktur ser sådan ud:

Klokken 6.00 – 7.15: Lea går i bad, laver morgenmad og smører madpakker og spiser morgenmad sammen med børnene.

Klokken 7.15: Lea kører børnene til institution.

Klokken 8.00: Lea er hjemme igen, hun ordner huset og sover gerne to timer.

Mellem klokken 10.30 – 11.00: Handler eventuelt lidt ind og laver ofte varm mad, som familien kan varme om aftenen.

Mellem klokken 14.00 – 14.30: Så kører jeg på arbejde, og mødetidspunktet afhænger af om jeg har noget kontorarbejde (Lea er tillidskvinde).

15.30: Arbejdet i produktionen begynder.

18.30: Aftenfrokost – pause.

21.00: Lea og gruppen afholder gerne en ekstra pause midt på aftenen.

24.00: Fri fra arbejde og så tager det ca. en halv time at køre hjem.

24.30- 1.00: Lea går i seng.

Leas mand Klaus er ansat på slagteri, og han står allerede op klokken fire om morgenen. Han arbejder dag og hun aften, og de har prioriteret at have et forskudt forældreskab og arbejdsliv. Ea siger:

"Det er noget med, når mor er gået kommer far hjem og omvendt, men det er noget vi har valgt, fordi vi har ingen bedsteforældre lige i nærheden, og når børnene er syge kan vi være hjemme og egentlig stadig passe vores arbejde, man har god samvittighed hele vejen rundt"(individuel interview).

Lea og Klaus' fordeling af omsorgsforpligtelsen gennem forskudt arbejdsliv giver mulighed for større fleksibilitet i hverdagen. Lea fortæller alligevel indirekte, at hun har en presset dagligdag, og at det kræver stor planlægning at få hverdagen til at køre, når begge

voksne har fuldtidsjob og er sammen om to børn. Aftenarbejdet er en fordel for Lea, men det har samtidig den bagside, at hun ikke er sammen med børnene om aftenen og ikke får dyrket fritidsinteresser.

Ses der på arbejdet i hjemmet og arbejdsfordeling i kvindernes fortællinger er der flere forskellige dimensioner. Der er en markant forskel på de tre kvinder, der ikke har børn, og hovedparten som både har fuldtidsarbejde og børn. Den sidstnævnte gruppe har en mere tidspresset hverdag, hvilket primært skyldes, at de udover industriarbejdet har hovedansvaret for, at familielivet kører.

6.7.2. Forældreskab og arbejdsdeling i hjemmet

De yngre ufaglærte kvinder med børn lever alle i parforhold, hvor manden også har fuldtidsarbejde, og de er derfor afhængige af de offentlige pasningsmuligheder. Børnene passes i daginstitutioner eller går i skole. Der er dog enkelte familier, som ikke har fået plads, og derfor benytter de sig af hjælp fra bedsteforældregenerationen. Der synes at være nogle stærke familienetværk i mange af kvindernes liv. Flere af kvinderne er i den situation, at både egne forældre og svigerforældre bor umiddelbart i nærheden, og det er tradition at man ses tit. En del af kvinderne har bevidst valgt at bo tæt på forældrene mest af lyst, men også samtidig fordi det giver pasningsmuligheder. Bedsteforældrene, primært bedstemødrene kan derved blive en redningsplanke, når familieliv skal tilpasses kravet om fleksibilitet på arbejdspladsen.

Susanne er dog en undtagelse fra reglen. Hun har cirka et halv times transporttid fra og til arbejde. Hun skal møde klokken syv, men har haft svært ved at finde plads til sin ældste pige tidligt om morgenen før skoledagen.

"Det største problem er alt det med morgenpasning, hvis ikke lige man har én, altså jeg synes, hun er for lille til at være alene, når nu hun kun er syv år, selv stå op og kører af sted[...] Jeg synes godt, at institutionerne kunne åbne noget tidligere"(individuelt interview).

Susanne er træt af, at institutionerne kører efter en "middelklassenorm" med åbningstider, som svarer til arbejdstiden otte til fire. En ideel og ønskværdig løsning på problemerne med pasning for hende ville være, hvis Susanne gik hjemme, og hun regner med familien snart får råd til, at hun i det mindste kan gå på deltid. Susanne er gift med en bilsælger, og hendes fortællinger om arbejdet i hjemmet er præget af en traditionel kønsarbejdsdeling, hvor hun står for at bringe/afhente børn, handle ind og lave mad, samt badning af børn, mens han primært står for luftning af hund og alt det udenfor, eksempelvis haven. Hun siger om tidsstrukturen for arbejdet på daghold og arbejdsdelingen i løbet af dagen:

"Fem minutter over tre har jeg fri[...] Så hvis jeg skal handle ind, så handler jeg lige lidt først, og så henter jeg den lille, og så henter jeg den store bagefter og så kører vi hjem. Min mand har fri klokken tre, så han kører hjem for at lufte hund, ellers skal vi gøre det når vi kommer hjem[...] Så laver jeg mad og vi spiser, og så skal de i bad og så sidder jeg lige fem minutter, så ser jeg lidt

fjernsyn, og så er det slut. Hen af nitiden kan vi godt finde på at gå i seng[...] når de (børnene) er lagt i seng er man selv grydeklar, det er hårdt"(individuel interview).

Susanne har ikke tid og mulighed for fritidsinteresser i sin nuværende hverdag. På spørgsmålet om det er dig der står for det meste derhjemme? Siger Susanne: *"Nej, det gør vi begge to, vi deles - både om at vaske børn og så om at lufte hunden"(individuel interview).* Det synes som om Susanne er tilfreds med den nuværende arbejdsdeling, men hun giver udtryk for, at fuldtidsarbejde og familiedannelse er hårdt samtidig, og hendes umiddelbare løsning på den pressede hverdag er at gå ned i tid eller droppe arbejdet for en periode.

Heidi har valgt en anden strategi i forhold til at agere overfor en tidspres og hård dagligdag. Hun og manden er blevet enige om at arbejde i den samme rytme, for ellers har de ikke noget "voksentid" sammen, så begge parter arbejder på daghold på hver deres fabrik. Sammen har de to børn og i forhold til arbejde i hjemmet deles de om forskellige pligter og opgaver. Heidi har prioriteret at have et arbejdsliv, selvom hun synes hendes hverdagsliv er hårdt. Hun siger i forhold til sammenhæng mellem arbejdsliv og hverdagsliv:

"Det kan godt være hårdt, man har ikke overskud til at tænke på andet end nu skal der smøres madpakker og børnene skal i bad og sådan noget (praktiske ting). Det må jeg indrømme, jeg synes det er hårdt"(fokusgruppeinterview).

I forhold til arbejdsdelingen i hjemmet siger Conni:

"Vi er meget fælles om mange ting. Det er ikke kun mig, der skal vaske op eller tørre den lille i røven, der er ikke den forskel[...]Altså der er forskel på at huske ting, men vi er meget fælles om det"(individuel interview).

Conni siger, at de er fælles om mange af de daglige pligter, og hun mener, at forskellen mellem kønnene i arbejdsdelingen er mindre udtalt end det hævdes. Når det drejer sig om det mere overordnede ansvar for familie og hjemmet pligter, fortæller Conni en anden side af praksis.

"Ja, jeg synes vi deles om det. Jeg vil nok sige, at det er mig, der har den der opgave med at holde øje med børnenes sedler, og hvornår skal vi det og alle de der ting, for eksempel at tage kød ud af fryseren til aftensmad næste dag"(individuel interview).

PTA: *"Det er dig der har det overordnede ansvar?"*

Conni siger: *"Ja, det synes jeg bestemt, og det er hårdt, men det påtager man sig selv tror jeg"(individuel interview).*

Connis fortælling viser, at arbejdsdelingen ofte stadig indebærer, at kvinderne har det overordnede ansvar for, at familielivet kører, men at der ellers er et mere ligeligt forældreansvar. Den overordnede ansvarsfordeling er ifølge Conni ikke til debat mellem hende og manden, og det kan måske ses i lyset af Connis accept af, at påtage sig dette ansvar. Conni,

Susanne og Heidies fortælling viser samtidig to former for idealer, på den ene side udtrykkes, at der ikke er forskel mellem kønnene, når der gælder arbejde i hjemmet, på den anden side synes de at repræsentere et andet ideal. Et ideal der indebærer, at de som kvinder påtager sig hovedansvaret for omsorgsdelen.

En anden yngre kvinde, Jette, der er nogenlunde samme alder som Conni, siger i forhold til arbejdet i familien og om forældreansvaret:

"[...] Altså fra os af og til mine forældre, der tror jeg, der er en stor forskel, da var det mere med, at mor stod for det der hjemme, der var faktisk rimelig stor forskel (på arbejdsdelingen), men det vil jeg bare ikke være med til. Vi skal deles om det der hjemme, okay jeg har nok lidt mere at se til men, det mener jeg. Men selvfølgelig er det altid en diskussion, jeg kan da også høre os selv sidde i frokoststuen og siger: Jamen, så gjorde han det, og det er også altid mig, og det er sådan på en eller anden måde det samme, men alligevel har det flyttet sig"(individuelt interview).

Jettes fortælling underbygger, at der blandt gruppen af yngre kvinder godt kan være frustration over den hjemlige arbejdsdeling. Men at arbejdet i hjemmet i dag er langt mere ligeligt fordelt end hun oplevede det hos sine forældre. Hun fortæller, at arbejdsdelingen ofte bliver diskuteret i frokoststuen blandt kvinderne på fabrikken. Hun giver samtidig udtryk for, at kønsarbejdsdelingen både reproduceres og er under forandring. Arbejdsdelingen i hjemmet og forhandlingen om ansvarsopgaver hænger også sammen med de idealer kvinderne har omkring forældreskab. I forhold til de yngre ufaglærte kvinders liv passer Jettes diagnose fint, at kønsarbejdsdeling og forældreskabets positioner både reproduceres og er under forandring. Jette og hendes mand har valgt at få deres familieliv til at fungere ved at varetage omsorgsforpligtelserne i fællesskab. Conni opfatter sin rolle, som om hun har det overordnede ansvar for familielivets ve og vel. Susanne er i et parforhold, der er præget mere af en komplementær traditionel arbejdsdeling, hvor hun afleverer, henter, laver aftensmad og bader børnene, og hvor mandens huslige pligter er at gå med hunden og lege med børnene. Leas arbejdsdeling er ud fra, hvad hun selv fortæller mere lige. Lea og Klauses valg af forskudt arbejdsliv giver et andet udgangspunkt for arbejdsdelingen i hjemmet. Det forskudte arbejdsliv giver familien en smule fleksibilitet, både når børnene er syge og i forhold til at få de praktiske gøremål til at fungere.

I flere af kvindernes beretninger er der en modstilling i, hvad de fortæller, at de ofte deles ligeligt med manden om arbejdet i hjemmet og praksis, hvor de fortæller, at de har hovedansvaret for familielivet i det nære og for at dagligdagen kører, hvilket føles som et pres. Det virker som om nogle af kvindernes mænd mere tager ansvar for det økonomiske aspekt, og at mændenes hovedansvar således bliver forsørgelse af familien.

I nogle af kvindernes fortællinger berettes der om, at de *har* og *bør have* hovedansvaret for familien. Der er dog opblødning i arbejdsfordelingen, når det gælder forældreskabet, specielt i de familier, hvor forældrene har valgt et forskudt arbejdsliv. Omsorgsdimensionen og opdragelsen af børnene anskues som et fælles ansvar, men flere af kvinderne repræsen-

terer en forestilling om, at de bør have hovedansvaret for omsorgsdelen i familien. I nogle af kvindernes liv bliver hovedansvaret og den nære omsorg et delvis selvskabt og i-tale-sat domæne. Omsorgsdimensionen er altså noget de yngre kvinder vægter i deres praksis, men som det fremgår af senere analyseafsnit, så betyder det hårde arbejdsliv, at kvinderne føler de svigter i forhold til omsorgsdimensionen, hvilket kan resultere i en følelse af ambivalens. Følelsen af ambivalens konstitueres, fordi de yngre kvinder har hovedansvaret for dagligdagen og samtidig skal indordne sig under industriarbejdets krav og forventninger.

Nogle af de yngre ufaglærte fortæller, at de har en anden tilgang til forældreskabet end deres mænd. Flere af de yngre ufaglærte kvinder lægger vægt på den relationelle position, hvor den nære omsorg og ansvaret for familien er gennemgående, mens mændenes position ud fra kvindernes beskrivelser synes at repræsentere en mere instrumentel relation i familien. Tendenserne i kvindernes fortællinger peger i retning af de to forskellige måder at være forældre på som Bäck- Wiklund (1999) tematiserer i sine undersøgelser af det senmoderne forældreskab. Undersøgelsen siger blandt andet, at kvinderne er mere sikre i deres direkte omsorg for familien før alle andre aktiviteter. Bäck- Wiklund fremhæver ligeledes, hvordan det fælles familieprojekt ofte ender med at blive et kønsspecifikt projekt.

Når det gælder arbejdet i hjemmet og forældreskabet, er flere af kvindernes hverdagsliv præget af traditionelle former for praksis i arbejdsdelingen. Til gengæld er det en gennemgående fortælling blandt de yngre ufaglærte kvinder, at de og manden deles om forpligtelserne og opgaverne i familien. Denne fortælling kan måske pege i retning af Haavinds (1985;1982) pointe med, at det er illegitimt at tale om kønsuligheder i hjemmet, for der er jo i lyset af senmoderniteten sket en udjævning og en forandring sammenlignet med tidligere. Nogle af kvinderne sammenligner deres situation med deres egen mor og begrundes derved, at arbejdsdelingen er lige.

6.8. Industriarbejdets betydning

I det følgende analyseres hvilke betydninger de yngre ufaglærte kvinder tillægger industriarbejdet. Ud fra deres fortællinger om arbejdsliv og sammenhængen til familielivet, vil der blive set på, hvilke betydninger arbejdet har, og hvordan det influerer på de yngre kvinders liv.

6.8.1. Det udfordrende arbejdsliv

"Så kom jeg på fabrik, og da besluttede jeg mig for, at det var lige indtil jeg fandt noget andet"

Karen regnede ikke med, at hun skulle være ufaglært arbejder på fabrik særlig lang tid, men da interviewet foregår, har hun været på virksomheden fire år. Hun synes på mange måder det har været et spændende arbejde, primært fordi hun har søgt udfordringer, og i dag er hun koordinator for de selvstyrende grupper, hvilket giver et mere varieret arbejdsliv. Arbejdet på fabrikken er for hende en midlertidig beskæftigelse, og hun håber på at skifte til sommer, hvor hun søger ind på pædagogseminariet. Karens arbejdslivshistorie repræsenterer den gruppe af unge kvinder, som i en overgang mellem skole og videre arbejdsliv, arbejder som ufaglært i en kortere eller længere periode.

"Man skal ikke være dum på en fabrik"

Et mere gennemgående træk i flere af kvindernes udtalelser er forsvaret for industriarbejde. Industriproduktionen er under forandring og den højteknologiske produktion kræver et vist kendskab til de tekniske detaljer, for eksempel computerstyrede maskiner. Under observationsstudier viste det sig, at tekniske problemer ofte reelt blev løst i et samarbejde mellem en tekniker og den ufaglærte industriarbejder, hvilket underbygger, at industriarbejdet kombinerer hoved og hænder. Karen lægger vægt på, at arbejdet ikke er fordummende, men er meningsfuldt. Hun arbejder på en af de højteknologiske fabrikker, hvor de producerer varer til medicinalindustrien, og de produkter fabrikken leverer har en stor brugsværdi for mennesker med sukkersyge. For hende er det vigtigt at beskæftige sig med noget som kan bruges, og i det tilfælde hjælper andre. Brugsværdien af arbejdet er med andre ord med til at skabe en identifikation med arbejdet for Karen.

Som nævnt under præsentationen af virksomhederne er de yngre ufaglærte kvinders arbejdsfunktioner ofte af forskellig karakter i forskellige uger. På den ene virksomhed eksisterer der en turnus, så alle prøver de forskellige led i produktionen flere gange i løbet af året. På en anden virksomhed arbejder hver person fire måneder om året i job 2. Der er ingen tvivl om, at turnus og job 2-ordninger giver et mere afvekslende og udfordrende arbejdsliv, end hvis den enkelte kvinde udelukkende stod ved et samlebånd. Men kvindernes arbejdsliv kan på trods af forskellige arbejdsfunktioner i forskellige perioder godt være både monotont, rutinemæssigt og hårdt fysisk. Her hjælper organiseringen i selvstyrende grupper, der både giver større mulighed for selvorganisering og skaber mulighed for nyt engagement i arbejdslivet. Den større grad af autonomi i arbejdet og tætte kontakt med hinanden spiller altså ind på de vilkår arbejdslivet vurderes ud fra.

"Jeg har brug for at være faglig ikke kun mor"

Arbejdslivet på aftenholdet passer Lea godt, og hun har ikke som andre dårlig samvittighed over at manden står for omsorgsdelen om aftenen. Arbejdet er et vigtigt frirum for Lea, hvor hun nyder at være *"sit eget lille individ"*. Arbejdet har primært en social funktion for Lea, men hun har ligeledes valgt udfordringer på arbejdet ved at påtage sig tillidshvervet, og hun kan lide at lægge et engagement i sit arbejdsliv. Hun siger:

"Det giver mig det sociale, man trænger til at komme ud for at få nogle input, for i det øjeblik du går derhjemme, så er det kun børn, og det er da også vigtigt, men på et eller andet tidspunkt, så bliver det altså for meget. Jeg tror også for min families skyld er det vigtigt, at jeg kommer ud, og de kan mærke, at jeg har det bedre, når jeg kommer ud og man kommer hjem med noget" (individuelt interview).

Leas fortælling afspejler, at arbejdet som industriarbejder sagtens kan fungere som identifikations- og skabende, og arbejdslivet betyder konkret her, at hun har det bedre, fordi hun får brugt sine faglige og sociale evner.

6.8.2. Det ambivalente arbejdsliv

"Familielivet indbefatter i dag to indtægter" – en mere instrumentel tilgang til lønarbejdet Jane lægger ikke skjul på, at hun primært ser betydningen af arbejde i forhold til lønindtjening. Den instrumentelle tilgang er dog ikke helt tydelig, for Jane går også meget op i arbejdslivet, blandt andet har hun valgt at blive tillidskvinde. Hun mener det er vigtigt at have nogle gode arbejdsvilkår, og et godt socialt liv på arbejdet. Det er den sociale dimension som ifølge Jane giver arbejdslivet betydning. Omsorgsforpligtelsen i familien og sammenhængen med arbejdslivet spiller ind på den betydning arbejdet har. Hun siger:

"Familielivet betyder meget for mig [...], og det piner mig da også nogle gange, at man skal gå på arbejde, for man synes det er en meget stresset hverdag, men man kan heller ikke klare sig for én indtægt om måneden, det er simpelt hen fysisk umuligt med alle de udgifter man har - så det er man tvunget til" (individuelt interview).

Jane synes hendes hverdagsliv er presset, og hun synes det er svært at efterleve krav og forventninger både i forhold til arbejdet og familielivet. Hendes udtalelse peger på, at hun står i en krydspresituation, hvilket giver hende en følelse af ambivalens. Hun er i tvivl om prioriteringen af "både-og" er rigtig, men ser ikke noget andet valg end fuldtidsarbejde på grund af det økonomiske aspekt.

"Arbejdet det er vigtigt, for det giver noget med hjem"

"Det må jeg indrømme, jeg synes det er hårdt" – to udtalelser der afspejler ambivalens i arbejdslivet

Arbejdslivet har ifølge Conni og Canon en betydning i forhold til identifikation og faglige udfordringer. Arbejdet giver følelse af selv værd og at man gør nytte: *"Man kommer ud for at opleve noget andet og det giver noget hjem til, så man har noget at bidrage med til aftenmaden"* (individuelt interview). Conni søger i forhold til sit arbejdsliv udfordringer, og hun kender snart alle produktionens led, fordi hun både har arbejdet, dag, aften og nat. Hun afskyr det monotone og rutinemæssige i industriarbejdet. Hun søger et spændende og afvekslende arbejdsliv, men de mange skift det sidste år har betydet, at arbejdsliv har været præget af omstilling og været meget krævende. Engagementet i arbejdslivet har ligeledes spillet ind på varetagelsen af opgaver i familien, derfor er hende og hendes mand blevet enige om, at hun bliver på daghold for en længere periode, så hverdagen fungerer bedre.

"Jeg var så træt og jeg synes slet ikke jeg var sammen med børnene, og det synes jeg er meget vigtigt" – udtalelse der afspejler ambivalens i familielivet

Som det blev nævnt tidligere har flere af kvinderne hovedansvaret for omsorgsforpligtelsen og dagligdagen i familien. Arbejdet i hjemmet kan også indebære visse modsatrettede krav mellem husarbejdet og omsorgsdelen. I hverdagen har de yngre ufaglærte kvinder, der arbejder på daghold kun fire- fem timer fra afsluttet arbejdsdag til børnene skal lægges i seng og tiden er knap til leg og omsorg ind imellem afhentning, indkøb, madlavning og badning. De yngre ufaglærte kvinder, som arbejder på aftenhold har mindre tid til dagligt, men har en ekstra weekenddag til familielivet i ugen.

Analysen af arbejdets betydning viser, at de yngre ufaglærte kvinders tilgang til arbejdet rummer både identifikation og engagement. Industriarbejdet er meningsgivende og må ses som en identitetsskabende faktor. Der er en gruppe af kvinderne som synes, at vægte den personlige udfoldelse mere end det sociale aspekt, men hovedparten opfatter dog arbejdet som en mulighed for faglige og sociale kontakter. Det er det som Baethge (1994:237) kalder det kommunikative og socialintegrative aspekt ved arbejdslivet. Materialet her stemmer ikke direkte overens med Baethges (1994) antagelse om, at unges tilgang til arbejdet alene er præget af egen udfoldelse og selvrealiseringsmuligheder (en individualiserede arbejdsorientering), fremfor sociale kontakter og skabelse af kollektive erfaringer (en mere kollektiv arbejdsorientering). En af grundene til, at antagelsen ikke direkte stemmer overens med dette materiale kan være fordi de yngre ufaglærte kvinders arbejdsorientering spænder over en aldersmæssig forskel fra 22 til 38 år, og derudover er industriarbejdet et arbejde som trods de mange ændringer ikke giver så mange faglige udfordringer og selvrealiserings-muligheder som faglært arbejde. At der er denne forskel fra andre grupper af yngre er Baethge selv inde på. Han siger:

"Dette gælder på en særlig måde for mange kvinder, for hvem arbejdet ikke rummer mange indholdsmæssige identifikationsmuligheder. De føler sig presset i retning af det husligt- familiære område af de stadigt fungerende traditionelle kønsroller, og dermed tendentielt ud i privatlivets isolation. De søger gennem arbejdets kommunikationsrelationer også følelsen af at have del i det samfundsmæssige liv, og fremsætter selvbevidst kravet herom (1994:239).

En af arbejdslivets betydninger var følelsen af ambivalens. Den indre ambivalens i industriarbejdet defineres ifølge Becker- Schmidt og Knapp (1994) som det vilkår, at arbejdet i industrien rummer to betydninger. På den ene side er industriarbejdet (uden turnus) monotont, hårdt og stramt tidsmæssigt organiseret, på den anden side giver industriarbejdet mulighed for identifikation, engagement, læring og sociale kontakter. Det er sidstnævnte perspektiv, der gør, at kvinderne alligevel bliver i industriarbejdet og tillægger arbejdet betydning udover den instrumentelle dimension. Derudover kan følelsen af ambivalens komme til udtryk i splittelsen mellem varetagelse af lønarbejdet og omsorgsforpligtelserne, som nedenunder vil blive belyst.

6.9. Industriarbejdets tidslogik og familielivet

Hensigten med dette afsnit er at illustrere, hvordan de typiske arbejdsvilkår er for de ufaglærte kvinder på de højteknologiske fabrikker, og at se på hvad industriarbejdets tidsstruktur betyder for familielivet. Ud fra de to temaer; krav om fleksibilitet og villighed til mobilitet vil diskussionen blive tematiseret.

6.9.1. Krav om fleksibilitet og mobilitet

I dette afsnit er det hensigten at indkredse, hvordan arbejdslivets øgede fleksibilisering og krav om villighed til mobilitet kan føre til ambivalens i de yngre ufaglærte kvinders liv. Fleksibilitet kan operationaliseres i to termer: numerisk og funktionel fleksibilitet. Førstnævnte fleksibilitetsform (numerisk) drejer sig i korthed om, at arbejdsstyrken skal tilpasse

sig ændringer i produktionen. Sidstnævnte fleksibilitetsform (funktionel) drejer sig i kort-hed om kvalitativt skift mellem forskellige arbejdsopgaver, det vil sige, at den enkelte skal være parat til nye opgaver og skal kunne indgå i forskellige teams. Mobilitet forstås her som villighed til forandring i arbejdslivet, og ikke som at flytte sig fysisk et sted til et andet. Som nævnt tidligere lever alle adspurgte kvinder i faste forhold, hvor den anden part også arbejder, og det er i dette lys dels villighed til fleksibilitet og mobilitet skal ses.

Blandt de yngre kvinder, der har aftenarbejde er der flere som har problematiseret andre arbejdstider i relation til familieansvaret. Kate siger om sit aftenarbejde:

"Jeg tror stadig de kan vænne sig til det, der er jo kun gået en tre- fire måneder. Jeg er helt sikker på, at det selvfølgelig er svært for dem, at jeg ikke er hjemme om aftenen, men så gør jeg det, at jeg ringer hjem for at sige godnat, og for at høre, hvordan dagen er gået, og jeg laver små sedler, og det er fordi min knægt han er ved at lære at læse, og så er der noget spændende i, at man ikke lige ved hvad mor har skrevet" (individuelt interview).

Helle har ligeledes arbejdet på aftenhold og tilægger sit arbejde stor betydning, men hun har konkret oplevet et dilemma mellem forpligtelser og forventninger på arbejdet og i hjemmet. Helle synes aftenarbejdet indebar for store svigt. Derfor har hun valgt at skifte til at arbejde på daghold, som giver mere tid sammen med familien. For andre som Lea er aftenarbejdet et bevidst valg, som giver fleksibilitet i forhold til at dele omsorgsforpligtelsen og mere tid til sig selv. Men flere af de yngre kvinder ser det som at gå på kompromis med familielivet og omsorgsforpligtelserne. For nogle af kvinderne er aftenarbejdet ikke noget valg, men den eneste mulighed for tilknytning til arbejdsmarkedet, primært fordi de er ufaglærte kvinder med en anden etnisk baggrund og er placeret nederst på uddannelsesstigen.

På flere af de højteknologiske fabrikker spiller tiltag i retning af funktionel og numerisk fleksibilitet afgørende ind, og de to former synes ikke at udelukke hinanden. Funktionel fleksibilitet betyder, at kvinderne i stigende grad må være villige til jobrotation og efteruddannelse. Numerisk fleksibilitet gør sig primært gældende i perioder med overarbejde. På fabrikken arbejder kvinderne ikke på akkord, men når store ordrer skal hurtigt afsted for at eksporteres videre, så er der forskellige bonusordninger til dem, som frivilligt arbejder over. De tidspressede perioder fortælles der om. Det der lokker de yngre kvinder er bonusordningerne, og den øgede fortjeneste gør at flere stiller deres arbejdskraft til rådighed og dermed kan arbejdsugen komme langt op over de 37 ½ time. Canon siger *"Det var ufatte-lig hårdt, og jeg så ikke meget til familien, men vi kan jo godt bruge lidt ekstra op til jul"* (individuelt interview).

På de fem ud af de seks virksomheder er der perioder, hvor kravene om numerisk fleksibilitet gør sig gældende i arbejdslivet. Arbejdsopgaverne er ofte de samme og kendetegnet ved monotont arbejde under tidskontrol, men arbejdstiden og arbejdstimerne forøges i pe-rioderne. Kravene om funktionel og numerisk fleksibilitet kan ses i sammenhæng med vil-lighed til mobilitet (omstillingsparathed) i arbejdspladskulturen. Hvis flere og flere efterle-

ver kravet fra virksomhedens side til fleksibilitet i perioder, så kan de, der fravælger virke immobile, og det kan influere på de krav, der stilles, de forventninger der dannes og den krydspresituation flere af de yngre kvinder oplever i hverdagen. Dette kan betyde, at idealtypen lønarbejderlivsform i praksis vil hælde mere mod en opprioritering af arbejdslivet, simpelt hen fordi de nye arbejdsorganiseringer kræver det.

Kravene om numerisk fleksibilitet giver mulighed for ekstra lønindtægt, men betyder ikke nødvendigvis et mere spændende og udfordrende arbejdsliv. Kravene om funktionel fleksibilitet kan give et mere alsidigt og udfordrende arbejdsliv. Men hvor det for nogle betyder et mere spændende arbejdsliv kan det for andre betyde utryghed og stress. Kravene om funktionel og numerisk fleksibilitet betyder ekstra forpligtelser i relation til arbejdslivet og indebærer dårligere vilkår for varetagelsen af omsorgsforpligtelsen. I en situation hvor både kvinden og manden i perioder er underlagt numerisk fleksibilitet i arbejdslivet, vil det kun mindske tiden til forpligtelser i familielivet. De nye tiltag i arbejdsorganiseringerne ser derfor ikke umiddelbart ud til at løse ambivalensen eller nedbryde dilemmaet mellem arbejdsliv og hverdagsliv, som flere af de yngre ufaglærte kvinder oplever. Som Korremann (1997) peger på, kan de nye arbejdsorganiseringer have en kønsmæssig slagside, fordi kvinderne ofte fortsat har den største byrde i forbindelse med husarbejde og børnepasning, og kvinderne vil derfor i stigende grad føle et øget pres for at få de forskellige dele af livet til at hænge sammen (1997:151).

6.10. Sammenfattende perspektiver

I første del af analysen er forskellige positioner blandt de yngre ufaglærte kvinder blevet præsenteret og diskuteret. I denne første analysedel ønskede jeg at undersøge de yngre ufaglærte kvinders praksis, holdninger og idealer i forhold til arbejde og familieliv ud fra fire undertemaer: De yngre ufaglærte kvinders opvækst, skolegang og uddannelseserfaringer, organisering af familieliv og forældreskab, industriarbejdets betydning og tidslogik i relation til familielivet. I det følgende vil jeg sammenfatte de forskellige resultater.

Ses der generelt på delanalysen af opvækst, skolegang og uddannelseserfaringer, så afspejler kvindernes fortællinger, at uddannelses- og erhvervsvalg ikke var/er et særlig bevidst valg, men derimod har været præget af tilfældighed. Flere af de yngre ufaglærte kvinder blev hurtigt skoletrætte, og der var ikke opbakning fra forældrenes side til at udanne sig. Normen "at arbejde er sundt og nødvendigt" er gennemgående i fortællingerne, og uddannelse anskues primært instrumentelt i retning af at få et arbejde. Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder kommer selv fra familier, hvor forældrene var ufaglærte- eller faglærte arbejdere, og normsættet, som de er vokset op med passer i retning af klassebestemte dispositioner. Normen om, "at arbejde er sundt og nødvendigt" kan fremkomme mange steder i det sociale rum, men har ifølge Bourdieu rod i arbejderklassens grundvilkår (1994;1989;1984). De yngre ufaglærte kvinder, der selv kommer fra arbejderfamilier, er derfor præget af et værdisæt, eller har elementer af den samme habitus, som gør, at de deler flere af de samme eksistensbetingelser, blandt andet i relation til erfaringer med skolegang og opfattelse af uddannelse. Dette kan måske være med til at forklare ligheden i betragtningerne om skolegang og uddannelseserfaringer. De yngre ufaglærte kvinder repræ-

senterer dog ikke en ensrettet livsform, men lønarbejderlivsformen kommer til syne på mange forskellige måder.

I forhold til mobilisering uddannelsesmæssigt er gruppen af interviewede delt i to lejre. Den ene gruppes udtalelser peger på en lyst til at få mere uddannelse og repræsenterer en større tiltro til forandringsmuligheder i livet end den anden gruppe af de yngre ufaglærte kvinder. Gruppen af kvinder, der tror på forandringspotentiale og ønsker mobilisering uddannelsesmæssigt repræsenterer noget andet, nogle mere moderne orienteringer end Hestbæks undersøgelser (1999;1996). Hestbæk viser generelt, at ufaglærte kvinder og mænd, der er præget af en praksis og orientering indenfor lønarbejderlivsformens rammer, ikke i samme grad som andre grupper tror på forandring og handlemuligheder eller tænker på at videreudanne sig.

Sammenhængen mellem arbejde og familieliv er et af de gennemgående temaer i interviewene. I forhold til forældreskab og arbejdet i hjemmet viser analysen, at der er mange forskellige måder at organisere sit forældreskab på. Nogle af de yngre ufaglærte kvinder synes at repræsentere en traditionel komplementær kønsarbejdsdeling, som ikke er til forhandling i den enkelte familie. Andre har valgt et forskudt arbejdsliv, der indebærer et forskudt forældreskab og en kvantitativ tidsmæssig deling af arbejdet i hjemmet. Specielt blandt de yngre kvinder under 30 år fortælles om, hvordan de deles med manden om hus- og omsorgspligter. Flere af disse kvinder synes både at repræsentere et ideal om, at ligestillingen er opnået (se endvidere kapitel 7). Og et ideal om, at de i kraft af deres position som mødre, skal påtage sig hovedansvaret for den nære og daglige omsorg. Analyserne peger derfor i retning af Bäck- Wiklunds (1999) pointe om, at kvinder og mænd er forældre på forskellige måder. Når de fortæller om praksis, så fortælles konkret, hvordan de er forskellige i deres forældreskab fra deres mænd, og at det primært er dem, som har hovedansvaret for, at dagligdagen i familien fungerer. Samtidig giver de fleste udtryk for, at dagligdagen er meget presset og fyldt med modsatrettede krav og kræver stram organisering. Enkelte fortæller, at de godt kan bruge tid på at diskutere arbejdsdelingen i familien på arbejdspladsen, men i kraft af deres idealer og billeder af forældreskabets "roller" virker det som om, de selv er med til at reproducere elementer af en komplementær kønsarbejdsdeling i hjemmet. Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at de har og påtager sig hovedansvaret for de daglige pligter og den nære omsorg. Spørgsmålet er så om hovedansvaret for familiens ve og vel er udtryk for en form for symbolsk vold eller om det er bevidst valg i dannelsen af kønsidentitet? Der synes i materialet at være en diskrepans mellem idealer og praksis, når det gælder arbejdsdeling i hjemmet og rollepositioner i forældreskabet. Analyserne peger derfor på den ene side i retning af Haavinds (1985;1982) undersøgelser. En manglende ligestilling i hjemmet kan være illegitimt at tale om i lyset af tendenser til øget frisættelse, for der er jo sket forandringer og arbejdsdelingen er blevet mere lige, hvis der sammenlignes med forældregenerationen. Ifølge Haavind (1982) forekommer en mere lige fordeling af arbejdet i familien ikke reelt, men forandringerne influerer på, at der sker en reproduktion af over-underordnings-forholdet bare med mindre tydelige grænser. At de yngre ufaglærte kvinder med børn påtager sig hovedansvaret for omsorgsdelen kan på den anden side ses som en selvvalgt senmoderne femininitet, forstået således, at forældreskabet

anskues som en selvvalgt del af ens kønsidentitet, som noget den enkelte kvinde i stigende grad vælger til. Undersøgelsen her kan ikke give noget endegyldigt svar, men der er en tendens i orienteringerne, som peger på, at forældreskabet og omsorgsdelen er et valg den enkelte kvinde foretager i prioriteringen af en både-og- tilværelse.


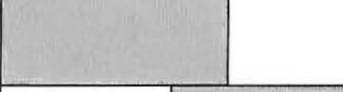

Tiden er en afgørende faktor for de yngre ufaglærte kvinders liv. I gruppen af yngre ufaglærte kvinder med børn er følelsen af ambivalens til stede i varetagelse af forpligtelserne i arbejds – og familieliv. Alle disse kvinder har valgt både at have fuldtidsarbejde og familieliv samtidig. Dobbeltprioriteringen skaber ofte en følelse af ambivalens i de yngre kvinders liv. Følelsen af ambivalens kommer frem, fordi kravene og tidsstrukturen i den ene sfære står i modstrid til krav og tidsstruktur i den anden sfære. Industriadarbejdet rummer ikke mulighed for fleksibilitet i hverdagen, men pålægger til gengæld en stram organisering for at få nogenlunde sammenhæng mellem arbejds- og familieliv. Industriadarbejdets tidslogik med krav om numerisk fleksibilitet, overarbejde i perioder og skæve arbejdstider er en strukturerende faktor for tidsanvendelsen til omsorgs og husarbejde. Undersøgelsen er med til at vise, at i takt med at industriadarbejdet har ændret sig, det vil sige er blevet mere udfordrende og præget af større selvbestemmelse, så stiller det samtidig den enkelte kvinde overfor nye krav, som igen kan skubbe til konflikten og modsætningen mellem arbejdsliv og familieliv. Elementer af kønsarbejdsdeling i familien er med til at underbygge, at det primært er kvinderne, som befinder sig i konflikten. Resultaterne her underbygger Bilfeldts (1997) undersøgelse af ufaglærte kvinder i Nærings- og nydelsesmiddel industrien. Bilfeldt viser blandt andet, hvordan industriadarbejdet rummer mulighed for identifikation, og at sammenhængen mellem arbejde og familie ofte er præget af konflikter og ambivalenser.

Følelsen af ambivalens betyder dog langt fra en svag lønarbejderorientering. Industriadarbejdet har mange forskellige betydninger for de yngre ufaglærte kvinder. Industriadarbejdet har derfor mange flere betydningslag end idealtypen om lønarbejderlivsformen indfanger. Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder identificerer sig med arbejdslivet. Selvfølgelig er der enkelte kvinder i undersøgelsen, som repræsenterer en mere instrumentel tilgang til industriadarbejdet, men hovedparten søger noget andet, for eksempel det sociale samvær eller de faglige udfordringer. Så hverken modsætningsforholdet mellem krav og forventninger fra arbejde og familieliv, eller nye arbejdsorganiseringer hindrer kvinderne i at lægge vægt på industriadarbejde. Kvinderne afliver myten om, at industriadarbejdet er idiotarbejde og enkelte forsøger at give erhvervet ny status. Undersøgelsen peger derfor i retning af Becker-Schmidt og Knapps (1994) tyske undersøgelser, der viser, at det ikke er usædvanligt, at den enkelte kvinde tillægger industriadarbejdet betydning, selvom det rummer ambivalens.

Yderligere har det været hensigten at illustrere, hvordan kvinderne håndterer modsætninger mellem krav og forventninger i familie og arbejdsliv ud fra forskellige strategier. Som nævnt viser analysen, at flere af de yngre ufaglærte kvinder med børn oplever en modsætning mellem forpligtelser i familien og tilknytning til arbejdslivet. Det får to betydninger, dels at nogle nedprioriterer lønarbejdet og dels at andre igen fastholder dobbeltprioriteringen, hvilket ofte rummer ambivalens. Der er forskellige konkrete strategier til at håndtere krydspresituationerne i varetagelse af krav og forventninger i arbejds – og familieliv.

Nogle af lønarbejderparrene varetager pligterne i familielivet ved at have et forskudt arbejdsliv, dette betyder mere fleksibilitet i forældreskabet, men kan samtidig betyde andre problemer som mindre voksentid sammen. En del af de yngre kvinder synes deres hverdagsliv er meget hårdt og modsætningsfyldt, og enkelte føler, det er omsorgsdelen de må gå på kompromis med. Flere i denne gruppe taler derfor om muligheden for deltidsarbejde eller helt om at stoppe med industriarbejdet i en periode for at gå hjemme. Deltidsarbejde eller at stoppe med arbejdet virker som den eneste løsning på konflikterne mellem modsatte krav og forventninger fra henholdsvis arbejdsliv og familieliv. I forhold til dette valg spiller det økonomiske forhold ind, hovedparten af kvinderne er gift med ufaglærte og faglærte mænd, og flere har derfor ikke råd til valg af denne strategi.

Som afslutning på analysedelen kan opstilles en model over, hvordan de yngre ufaglærte kvinder orienterer sig generelt i forhold til temaet om relationen mellem arbejde og familie, samt i forhold til Hestbæks dimensioner, modernitet og tradition. Som anført i kapitel 5 vælger jeg at operere med dimensionerne 'senmodernitet' og 'tradition' i denne model. Dimensionerne er opstillet ud fra analysens generelle resultater. Modellen viser kvindernes holdninger og idealer eller de værdisæt, som generelt udspringer af materialet. Det skal siges, at modellen forenkler virkeligheden og ikke indfanger de differentieringer, der er mellem kvinderne. Til gengæld kan modellen skabe et overblik over de yngre ufaglærte kvinders orienteringer og forskellige holdninger.

De yngre ufaglærte kvinder	Tradition ← → Modernitet	Begrundelse
Oplevelse af handle-muligheder ift. skole/arb./udd.		Delt i to lejre
Arbejdsdeling i hjemmet		Primært komplementær arbejdsdeling
Oplevelse af kønsulighed og ligestilling		Hovedparten siger at ligestilling er opnået

Modellen kan være med til at illustrere om tendenserne fra senmoderniteten: Aftraditionisering, individualisering og formbarhedstesens, præger de yngre ufaglærte kvinders orienteringer til arbejdsliv og forældreskab. Generelt tegner der sig et billede af, at orienteringer præget af senmodernitet og tradition er sameksisterende i de yngre ufaglærte kvinders holdninger og hverdagslivs-praksis. Men der er selvfølgelig områder, hvor de yngre ufaglærte kvinders orienteringer hælder mere til den ene dimension end den anden.

Når det gælder problemstillingen omkring opfattelse af valgmuligheder overfor reelle erfaringer med skole og arbejdsliv, viser der sig to tendenser. Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder synes, at overgangen fra skole til arbejdsliv var svær, hvilket ofte resulterede i forvirring over de mange muligheder. Valgsituationen resulterede ikke i et bevidste valg, men nærmere et valg præget af tilfældigheder. Der er dog en mindre gruppe, for hvem

overgangen og valg af arbejdsliv anskues som et bevidst valg. Denne gruppe er i større grad præget af troen på forandringspotentiale, og at man selv kan forme sit eget liv, hvilket peger på orienteringer i retning af individualisering og formbarhedsteser. Sidstnævnte orientering er derved skematiseret som et træk, der hører til senmodernitet og det til trods for, at der ikke altid er overensstemmelse mellem selvopfattelse og de reelle realiseringsmuligheder. Materialet her viser, at den sociale baggrund fortsat er med til at udstikke nogle muligheder, som individet så kan vælge imellem. Det er så tiltroen til egne muligheder for forandring, og hvorvidt den enkelte kan overskue udbudet af muligheder, der afgør om orienteringen peger i retning af senmodernitet eller ej.

Som det blev nævnt tidligere repræsenterer gruppen af yngre ufaglærte kvinder elementer fra idealtyperne; lønarbejderlivsform og mellemlivsform. Materialet underbygger dog kun til dels Hestbæks undersøgelser, fordi flere af de yngre ufaglærte kvinder synes at være mere præget af træk og tendenser fra senmoderniteten end Hestbæks (1999;1996) analyser viser. For det første anskues lønarbejdet ikke alene instrumentelt, men identifikation er en vigtig faktor. For det andet er en mindre gruppe præget af tro på forandringspotentiale, og for det tredje opfatter en gruppe af kvinderne sig friset fra den komplementære kønsarbejdsdeling. Senmodernitetens træk slår blandt andet igennem således, at omsorgsbyrden for en gruppe af de yngre ufaglærte kvinder anskues som et selvvalgt og fælles projekt. Hovedparten af kvinderne har fortsat hovedansvaret for omsorgsdelen og at dagligdagen fungerer, men hverdagslivets praksis opleves ikke kun som en byrde, men også som en del af dobbeltprioritering og som en del af en fælles arbejdsdeling i forældreskabet. At orienteringerne er præget af træk fra senmoderniteten betyder langt fra, at eksempelvis forældreskabet er problemfrit, men det betyder som Hestbæk (1999;1996) siger, at konflikterne indtager andre former. Når det gælder oplevelsen af kønsulighed er der træk i materialet, der peger på, at de yngre ufaglærte kvinder sammenligner deres egen situation med deres mødres, og derved kommer frem til en orientering i retning af, at ligestillingen er opnået. De sidstnævnte tendenser har jeg valgt at skematisere som et senmoderne træk. Når det gælder holdninger til forældreskabet, anskues det som et fælles anliggende, og hvor man har forhandlet sig frem til, hvilke roller mor og far har. Dette kan anskues som et senmoderne træk. De yngre ufaglærte kvinder er dog ikke friset fra hovedansvaret for den nære omsorg, og flere synes at operere med en opfattelse af, at sådan bør man være som mor. Derudover eksisterer der i flere af kvindernes liv en komplementær kønsarbejdsdeling. De yngre ufaglærte kvinders praksis om forældreskabet og familielivet synes derfor i overvejende grad af være præget af traditionelle orienteringer.

Modellen viser, at træk af tradition og senmodernitet er sameksisterende størrelser i de yngre ufaglærte kvinders holdninger, praksis og idealer. I det ovenstående har jeg sammenfattet, hvordan kvindernes orienteringer kan tolkes ud fra relationen til arbejdsliv og familie. Alt i alt viser analysen af de yngre ufaglærte kvinders relation til arbejde og familie det samme som Hestbæks hovedkonklusion nemlig, at hverdagsliv der lægger sig op af lønarbejderlivsformen, i vid udstrækning er præget både af traditionelle og senmoderne orienteringer.

¹ Oplysningerne for Cecilia er angivet, da det individuelle interview blev foretaget. Da fokusgruppeinterviewet blev foretaget var Cecilia 24 år, men hun arbejdede samme sted og havde på daværende tidspunkt heller ingen børn.

² Tidsstrukturen er udarbejdet på baggrund af interviewguiden, hvor et af temaerne var dagen-igennemtemaet (se appendiks II).

Kapitel 7.

De yngre ufaglærte kvinders solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelser

7.1. Baggrund for anden analysedel

I denne anden analysedel er det hensigten at indkredse, hvordan de yngre ufaglærte kvinder forholder sig til det faglige fællesskab, hvordan de arbejdsmæssige vilkår spiller ind på denne relation, og hvordan kvinderne orienterer sig generelt i forhold til solidaritet og fællesskaber i hverdagslivet. Det er de yngre ufaglærte kvinders opfattelser af og praksis om fællesskab og solidaritet, der er i fokus, og jeg ønsker at besvare følgende spørgsmål:

Hvordan påvirker arbejdsorganiseringerne rammerne for det faglige fællesskab?

Hvad betyder fagforeningen KAD for de yngre kvinders liv?

Hvordan opfatter de yngre ufaglærte kvinder køn og klasse, og hvordan ses det i relation til den faglige kvindeorganisering?

Hvilke fællesskaber er vigtige i de yngre ufaglærte kvinders liv?

I hvilken grad synes individualisering at påvirke de yngre ufaglærte kvinders relation til fællesskaber og opfattelser af solidaritet?

I indkredsningen af solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelse er et af de centrale spørgsmål, hvordan solidaritet og fællesskab forstås i forhold til hinanden? De to begreber er tæt forbundne og har fælles flader, men er alligevel forskellige. Fællesskab henfører til en enhedsbetegnelse, for en gruppe af mennesker, der er fælles om en given sag. Solidaritet er derimod et mere værdiladet begreb, der for eksempel fordrer at kunne sætte sig i en anden persons situation. Hvor fællesskab kan defineres som en enhed mellem mennesker med en høj grad af enighed om et fælles udgangspunkt, og hvor der er en social sammenhængskraft, så refererer solidaritet snarere til en enhed af fælles interesser, fælles følelser eller fælles forpligtelser, der ikke nødvendigvis er bundet til et bestemt fællesskab. Solidaritet kan defineres som en form for relation, der på længere sigt kan danne et fællesskab om et givent forhold. Det vil sige, at man godt kan være solidarisk med en anden uden at være i et konkret fællesskab med vedkommende. Men solidaritet er ofte et bånd, der forbinder medlemmerne af et fællesskab. Når der tales om solidaritet i et medlemsperspektiv i relation til fagbevægelsen er det i idealet blevet beskrevet ud fra en konventionel synsvinkel. Her er fællesskaber bygget op på et gensidigt interesseforhold og på et rationelt samtykke mellem parterne.

I de foregående diskussioner under de teoretiske perspektiver var en af de gennemgående temaer, at solidaritet og fællesskab udfordres af forskellige forandringsprocesser. Pointen var dog, at hverken fællesskab eller solidaritet forsvinder, men at de i højere grad vil ændre form. Tendenserne peger på, at de klassiske skel som klasse og køn, der dannede baggrund for interessefællesskaber synes under forandring, og at der vil være mange forskellige fællesskabsidentifikationer og dannelser af flere solidaritetsbånd på samme tid. I denne forbindelse er det interessant at se, hvordan fællesskaber defineres, hvordan solidaritetsformer udtrykkes og hvilke motiver relationerne begrundes med. I forhold til talen om senmodernitet er det interessant at se om, og i givet fald hvordan individualisering, refleksivitet, og formbarhedstenen

præger meningssammenhænge om fællesskab og solidaritet i arbejdslivet og den private sfære. Ligeledes er det interessant at forholde empirien til Lysgaards teori om arbejderkollektivet (1985) og Sennetts teoridannelse om fleksibel kapitalisme (1998). I slutningen af de teoretiske kapitler 3 og 4, opstillede jeg følgende antagelser, som vil være styrende for denne analysedel. En udvikling med fokus på de menneskelige ressourcer i arbejdslivet kan betyde forskellige ting: Det kan ses som en handlingsstrategi til et mere udfordrende arbejdsliv, men samtidig rumme muligheder og trusler mod en solidarisk udvikling i arbejdslivet.

Spændingsfeltet mellem traditionalitet og senmodernitet giver både et anderledes og ambivalent solidaritetsudtryk, og de grundlæggende betingelser for den konventionelle solidaritetsform er under forandring

- Hvis senmodernitetens diagnose holder, vil solidaritetsformer og -relationer have et mere komplekst udtryk og for eksempel indeholde modbevægelser som; at orienteringen både er rettet mod det nære og mod det globale. Det vil sige, at hverdagssolidaritet, en form for refleksiv solidaritets udtryk og konventionel solidaritet sagtens kan forekomme samtidigt. Udfordringer fra senmodernitet kan betyde, at den enkelte forbinder sig med mange forskellige fællesskaber.
- Normen om individualisering spiller ind på de yngre ufaglærte kvinders orientering i forhold til fagforeningen, som vil være præget af en delegation- holdning, det vil sige opfatter primært fagforeningen som et sikringssystem. Det er dog ikke ensbetydende med at de yngre kvinder er usolidariske, men de er kritiske overfor tvang til medlemskab af fagforeningen.
- Kønnen har betydning for solidaritetsudtryk. Den konventionelle solidaritetsform er knyttet stærkt til forsørgerrollen, som primært har været et mandligt domæne. Den refleksive solidaritet og hverdagssolidariteten går mere på tværs af traditionelle skel mellem reproduktion og produktion. De yngre kvinders opfattelser og orienteringer i arbejdslivet kan derfor antage andre og nye former.
- Udfordringer fra senmodernitet kan betyde en ændring i "normaliteten" og arbejdslivet som betyder et skift fra arbejdssolidaritet til hverdagssolidaritet. Yderligere kan de nye produktionsformer i stigende grad fordrage en form for refleksiv solidaritetsrelation i dagligdagen på arbejdspladsen

I analysen ønsker jeg både at se på opfattelser af og praksis om solidaritet og at se på forskellige fællesskabsdannelser. Relationen til det faglige fællesskab er dermed blot en af flere aspekter som undersøges i de yngre ufaglærte kvinders liv. I en nærmere indkredsning af relationen til det faglige fællesskab vil jeg inddrage de medlemsprofiler APL- undersøgelsen opererede med, som jeg vil anvende sidst i denne analysedel.

I APL-projektet (Bild et al.1992a;1992b; Jørgensen et al.1993) opererede forskerne med seks forskellige kulturer i LO-medlemsskaren. De seks medlemskulturer var grupperet ud fra følgende karakteristika:

Arbejderkulturen, hvor repræsentanterne var velfærdsarbejdere. I Arbejderkulturen spiller arbejdet en vigtig rolle både i relation til løn og kolleger. Selve arbejdet har dog mere karakter af noget, der skal overstås. Værdier som omsorg og solidaritet har stor betydning, og det kommer til udtryk i en stærk identifikation med fagforeningen. De solidariske værdier betyder ligeledes et stærkt forsvar for velfærdsstatslige sikringer og modstand mod uligheder.

Funktionærkulturen, hvor repræsentanterne var funktionærer. I funktionærkulturen identificerer den enkelte sig stærkt med arbejdsopgavernes løsning og samværet med kollegerne. Det lønmæssige aspekt spiller dog ikke så stor en rolle. De mere gennemgående værdier er omsorg og solidaritet i forhold til familie- og arbejdsrelationerne. Man har en identifikation med fagforeningen, men den er mere betinget af, at fagforeningen er aktiv og lydhør overfor medlemmerne.

Markedskulturen, hvor repræsentanterne blev kaldt liberalisterne. Arbejdet har en stor betydning i markedskulturen, men må primært ses i relation til løn. En stor materiel gevinst ses som resultat af egne talenter, og solidariteten med kollegerne er ikke så udbredt. I denne gruppe er der en svag identifikation med fagforeningen og en generel lav faglig og politisk aktivitet.

Karrierekulturen, hvor repræsentanterne var karrieremennesker. I denne gruppe er arbejdet omdrejningspunktet for tilværelsen. Arbejde og fritid går i et og familiesamværet er mere sekundært. God løn og andre goder opfattes som en succes for den enkelte mere end som resultat af kollektive handlinger. Identifikationen med virksomheden og ledelsen er stærkere end med fagforeningen. Omsorgsfuldhed gør sig gældende i de nære relationer, men solidaritet kommer også til udtryk i en vis opbakning til velfærdsstaten.

Den narcissistiske kultur angiver en variant af individualismen, hvor selvudfoldelse er i højsædet. Indenfor kulturen dyrkes nydelsen. I forhold til arbejdet dyrkes de immaterielle behov og hverken fagforeningspolitik eller politik generelt synes at have en interesse. Indenfor kulturen kan der være ignorante holdninger overfor det politiske fordi, det er forbundet med hverdagens tvangssammenhænge (Jørgensen et al.1993).

Den alternative kultur lægger vægt på et stort samfundsansvar overfor blandt andet økologi og retfærdig fordeling af goderne. Kulturen lægger vægt på at engagement både fra en selv og sine kolleger. Fagforeningen anskues dobbelt, både som en påvirkningsmulighed og en alliancepartner og som en institution, der primært varetager de økonomiske behov, hvilket kulturen gerne vil ændre på. Virksomheden anskues også dobbelt, både som en kilde til fællesskab og engagement og som en institution der pålægger den enkelte en byrde.

Alle seks typer af medlemmer harmonerer med træk i de yngre ufaglærte kvinders univers. Jeg vil dog forsøge at videreudvikle dem i analysen i relation til Zolls teori om tre typer af

interessevaretagelse og deltagelsesniveau: Identifikation, loyalitet og delegation. Derudover vil jeg se på de forskellige former for orienteringer til medlemsskabet i lyset af andre fællesskaber og livsformsanalyserne.

De fire nedenstående spørgsmål er et gennemgående analyseværktøj til at indkredse de yngre ufaglærte kvinders orienteringer overfor fagforeningens medlemsskabet og til at indkredse, hvordan solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelse forekommer i deres liv.

- Hvem er man solidarisk med og hvad er man solidarisk om?
- Hvilke fællesskaber lægger de yngre ufaglærte kvinder vægt på?
- På hvilke planer i livet er de yngre ufaglærte kvinder engagerede, og hvordan begrundes deres engagement?
- Hvad kendetegner fællesskaberne. Her tænkes på om de er lukkede eller åbne, om de er nogle man fødes ind i eller selv er med til at skabe?

Der er forskellige kilder til solidaritetsrelationer; det nære miljø, forankring i arbejdslivet og deltagelse i velfærdsstatens politiske processer. Det er de første to typer, som vil være udgangspunkt for den kommende analyse. I analysen vil solidaritet og fællesskaber både ansues i relation til arbejdet og hverdagslivet og i relation til praksis og idealer.

Søren Juul (1998) nævner tre måder hvorpå den enkelte arbejder kan vise solidaritet i arbejdslivet:

- 1). Hver enkelt kan handle solidarisk ved at have et tillidshverv
- 2). Hver enkelt kan yde spontan hjælp, omsorgsfuldhed og opmærksomhed overfor kollegerne
- 3). Hver enkelt kan engagere sig i forskellige faglige og sociale fællesskaber på arbejdspladsen, hvor vi gør en indsats for at få disse til at fungere.

I forhold til hverdagslivet er der en af kvinderne, som er aktiv i en beboerforening, og en som deltager aktivt i den lokale sportsklub. Jeg vil, jævnfør ovenstående definitioner, karakterisere disse aktiviteter som en form for solidarisk handling knyttet til hverdagslivet. *En solidarisk handling har således at gøre med engagement i et konkret formål og at deltage aktivt i et fællesskab om noget sammen med andre.*¹

I forhold til teorien om arbejderkollektivet kan det ansues som et interessesystem mellem alle arbejderne, mellem gruppen af KADer og i mindre enheder, som de selvstyrende grupper. I denne undersøgelse analyseres primært på arbejderkollektivet mellem alle KADer, og på de former for fællesskab der eksisterer i de selvstyrende grupper.

7.1.1. Struktur for anden analysedel

Der er fire underpunkter som temaet om solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelse belyses og diskuteres gennem.

1). Arbejderkollektivet blandt de yngre ufaglærte kvinder

Her indkredses arbejderkollektivet på de seks forskellige virksomheder ved at se på, hvordan fællesskabet defineres. Der ses på, hvordan de faglige og sociale relationer er mellem arbejderne på arbejdspladsen, på forholdet til andre faggrupper, til etniske minoritetsgrupper, til

ledelsen, på forholdet til tillidskvinden og på forholdet mellem arbejderkollektivet på virksomheden i relation til hovedorganisationen KAD. I denne analyse vil følgende spørgsmål være omdrejningspunkter: Hvordan defineres arbejderkollektivet, hvem er med, hvem er man imod og hvem er ekskluderet? Er arbejderkollektivet et åbent eller lukket fællesskab? Er retten til forskellighed integreret i det at tænke fællesskaber? Hvad betyder arbejdsorganiseringerne for arbejderkollektivet?

2). Fagforeningen KAD og dens betydning for de yngre ufaglærte kvinder

Her ses på de yngre ufaglærte kvinders relation til fagforeningen KAD. Der ses på begrundelser for medlemskab. Til at konkretisere solidaritetsopfattelserne og handlingerne nærmere kan der opstilles forskellige motivtyper, til at være medlem af en fagforening. 1). Identifikation 2). Loyalitet og 3). Delegation (se kapitel 4.). Endelig kan motivet udspringe af fakticitet, det vil sige, at personlige valg mere er præget af tilfældighed. Udover begrundelse for medlemskab ses der på om andre forhold som individualisering og institutionalisering, og hvordan de influerer på meningssammenhænge om fagforeningen KAD. I analysen er det hensigten at komme nærmere en besvarelse af følgende spørgsmål: Spiller tendenserne om øget individualisering ind på opfattelser af og praksis om fællesskab og solidaritet, og virker de to størrelser modstridende eller bliver de integreret i de yngre ufaglærte kvinders univers? Hvad betyder de nye arbejdsorganiseringer for opbakningen til fagforeningen?

3). De yngre ufaglærte kvinders syn på køn og klasse

Her vil de yngre ufaglærte kvinders meningsunivers omkring klasse og køn blive analyseret nærmere. I analysedelen ses på hvordan kvindeverdier og -interesser opfattes, og hvordan kvinderne forholder sig til KAD som et selvstændigt kvindeforbund. Derudover bliver klasseaspektet berørt i en indkredsning af, hvordan de yngre kvinder oplever at være ufaglært. Indkredsningen kan vise, hvad kvinderne definerer sig i forhold til, hvor deres solidaritet lægger, og hvordan deres orientering er sammenlignet med en klassisk opfattelse af arbejderen (jf. APL - projektets prototype i kapitel 4).

4). De yngre ufaglærte kvinders solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelser

I dette afsnit ses på, hvordan de yngre ufaglærte kvinder forholder sig til solidaritet, hvordan de forstår det i forhold til arbejdsliv, den private sfære og hvordan de konkret praktiserer solidaritetshandlinger. Igen er det hensigten at se på begrundelser for engagement. Hvor deres primære fællesskabsorientering er, og hvordan de karakteriserer identifikationer med forskellige mennesker og fællesskaber. Centrale spørgsmål i denne analysedel er: Hvem er man samhörighed med? Hvilke fællesskaber lægges der vægt på? Hvor placerer de yngre ufaglærte kvinders deres engagement? Hvordan karakteriseres solidaritet i arbejdsliv og hverdagsliv, og hvilke forskelle eller sammenhænge forekommer?

7.1.2. Indledende betragtninger om arbejdsorganiseringerne på virksomhederne

I forrige analysedel blev de højteknologiske produktioner beskrevet nærmere, og inden de specifikke analyser vil jeg kort redegøre for de arbejdsorganiseringer, som i forskelligt omfang gør sig gældende på de seks virksomheder, hvor de yngre ufaglærte kvinder arbejder.

På alle de undersøgte industrivirksomheder eksisterer de nye arbejdsorganiseringer, og det betyder, at der ofte er tale om arbejdspladser med en fladere organisationsstruktur og mere usynlige hierarkier.² Den konkrete arbejdsdeling med større selvbestemmelse og selvstyrende grupper kan være med til i arbejdernes bevidsthed at udviske arbejdspladsens hierarkier. De betingelser, som man tidligere talte om var tilstede med homogene værdifællesskaber, og hvor hovedinteresserne var mere tydelige og fastlagte på arbejdspladserne, synes under forandring. Det faglige fællesskab på de højteknologiske fabrikker ser ud til at eksistere på andre præmisser end arketyperne for industriproduktion (inspireret af Scientific Management) med dens tydelige hovedgrupperinger og grænser. Det vil sige, at udviklingen med de nye arbejdsorganiseringer betyder, at det er sværere at gennemskue hierarkier mellem arbejdere og arbejdsgivere. De forskellige selvstyrende grupper skaber mindre fællesskaber og medfører en større opsplitning af enhedskulturen, som i idealet hører til arbejderkollektivet. Generelt ser det ud som om industriproduktionerne er præget af større heterogenitet end homogenitet blandt medarbejderne, fordi arbejdet blandt andet er præget af jobrotation, forskellige former for efteruddannelse og samarbejde på tværs af faggrænser. De strukturelle ændringer i arbejdsorganiseringen og personalesammensætning betyder noget for arbejdspladserne og det faglige fællesskab, spørgsmålet er, hvordan det konkret udmønter sig?

Der er mange bud på, hvad de nye arbejdsorganiseringer betyder for det faglige fællesskab. På den ene side kan der argumenteres for, at de nyeste strategier kan skabe et virksomhedssammenhold. En følelse af "vi er alle i samme båd" og ligegyldig om man er i top eller bund er alle interesseret i at gøre en indsats, for medarbejderne på den enkelte virksomhed må stå sammen for at overleve! På den anden side kan de nye arbejdsorganiseringer skabe grobund for et mere harmonisk arbejdsliv, hvor kampene mellem forskellige grupper på virksomhederne tages i opløbet. Et helt tredje bud på hvad en sådan udvikling får af betydning kan være, at der generelt bliver mindre og mindre tid til deltagelse i opbygningen af både de sociale og faglige fællesskaber på arbejdspladsen. Dette kan ifølge Sennett (1998) få den konsekvens, at den enkelte kommer til at stå mere alene i sit arbejdsliv. Spørgsmålet om, hvad arbejdsorganiseringer betyder for arbejderkollektivet vil være et af hovedspørgsmålene i dette analysekapitel.

7.2. Arbejderkollektivet blandt de yngre ufaglærte kvinder

Arbejderkollektivet refererer ifølge Lysgaards ideal til oplevelsen af det fælles udgangspunkt, som skaber et fagligt og socialt sammenhold. Arbejderkollektivet opstår ofte spontant og danner sociale og faglige fællesskaber, der er bygget op om fagligheden, de fælles arbejdsvilkår og de daglige rutiner. På hver enkel af de seks arbejdspladser eksisterer bestemte arbejdsformer, omgangstoner og former for kultur, som generelt hviler på nogle principper og et værdisæt, både overordnet på virksomheden og blandt medarbejderne. De sociale spil og mønstre på arbejdspladserne kan for eksempel betyde, at "anderledeshed" kan betyde utilpassethed og i værste fald betyde eksklusion fra de arbejdsmæssige fællesskaber. De forskellige arbejderkollektiver, som jeg har stødt på i denne undersøgelse, er både forskellige og ens. I den kommende analysen vil jeg vise, hvordan de defineres, hvad der afgrænser dem, og på hvilke måder forskellen og lighederne kommer til syne.

7.2.1. Det sociale fællesskab på arbejdspladserne

På tre af fabrikkerne arbejder de ufaglærte kvinder sammen i produktionen og de er forholdsvis adskilt i forhold til andre medarbejdergrupper. På de resterende tre virksomheder foregår arbejdet mere på tværs af faggrænser og i mindre adskilte sammenhænge. Kvindernes arbejdsfunktioner er uddelegeret i mindre selvstyrende grupper, og jævnligt sker der en form for jobrotation mellem arbejdsopgaverne. De selvstyrende grupper består af mellem fem og tolv personer og størrelsen afhænger af arbejdsfunktionen.

På to af virksomhederne foregår alle arbejdsopgaver i den samme hal og i løbet af arbejdsdagen er der mulighed for snak både internt i grupperne og med de andre. Ud fra mine observationer viser det sig dog, at hovedparten holder sig til sin egen gruppe. Det er først i pauserne snakken foregår mere løst og på tværs af de selvstyrende grupper. I mange af de yngre ufaglærte kvinders fortællinger berettes om, at det betyder meget for arbejdslivet, at det sociale fællesskab fungerer, og at man "har det sjovt sammen".

Tina siger følgende om en god og en dårlig arbejdsplads:

"Hvis man kan have det sådan på en arbejdsplads, at man kan have det godt sammen og man samtidig kan lave fis og ballade med hinanden, så er det en god arbejdsplads, for så er du afslappet og så har du lyst til at arbejde mere, men hvis du skal sidde på en arbejdsplads, hvor du hver gang du skal sige noget til dine kolleger, skal tænke dig om, så slapper du ikke af, så arbejder du ikke så hurtigt og så bliver dagen lang, men hvis du kan have det sjovt, som jeg tror mange af grupperne har det [...] Så er man meget mere glad, når vi går hjem(fokusgruppeinterview).

Om en god arbejdsdag siger Kate:

"Når den [maskinen] ikke driller, når vi ellers har hygget os og fjantet lidt. Det er rart at have det sjovt, når det kører derudaf og når man selv synes man har fået bestilt noget samtidig med, at vi har hygget os"(individuel interview).

PTA: Hvad er så en dårlig arbejdsdag?

Kate siger:

"Når det er noget hø, hvis man ikke kan lave så meget fis, hvis den anden ikke har det så godt og det påvirker os andre[...]nu sidder vi tre ved den maskine jeg er ved"(individuel interview).

I forhold til hvad en god arbejdskollega er, siger Jane:

"En, der er der, hvis man har brug for det, og hvis man ikke har lyst respekterer de ens ønske...men det skal også være en man kan lave sjov med, man skal ikke være så alvorlig hele tiden. Hvis de har samme humor som mig, så har jeg det bedst, ellers bliver det hele for kedeligt"(individuel interview).

Det centrale i forhold til indkredsning af arbejderkollektivet er, at kvinderne lægger vægt på ”at have det sjovt” i arbejdstiden og hygge sig sammen. Det sociale fællesskab omkring arbejdet betyder utrolig meget, og hvis den enkelte ikke er en del af dette, så kan arbejdsdagene gå meget langsomt. Derudover fortæller Jane, at det er vigtigt, at arbejdskollegerne respekterer, at man for eksempel er træt en dag. Det sociale og spontane fællesskab defineres primært som et sted, hvor det gælder om at have det sjovt sammen, men det er ikke ensbetydende med, at man ikke har lov til at være sur og uoplagt nogle dage.

7.2.2. Eksklusionsmekanismer: Alder og anden etnisk baggrund

Der synes at være bestemte spil, som den enkelte kvinde skal efterleve for at passe ind i de former for arbejderkollektiver, der findes blandt de ufaglærte industriarbejdere. Det gælder om at være sjov, loyal og fagligt engageret. Indenfor gruppen af ufaglærte kvinder eksisterer forskellige hierarkier. En af de forhold, der har betydning for fællesskabet er anciennitet på arbejdspladsen, flere af kvinderne nævner, at alder betyder noget for dominansforholdet mellem kvinderne.

Lene udtrykker det sådan:

”[...]De unge sidder ved et bord og de andre ved et andet. De har ligesom en anden rang end os andre eller status[...]Ja, selvom vi alle har samme ufaglærthed”(fokusgruppeinterview).

Generationsspørgsmålet spiller ofte en rolle for sammenholdet på arbejdspladsen, men på de forskellige virksomheder har det forskellige betydninger. Nogle steder er det nærmest blevet en kultur at oplære de unge og tage dem under sine vinger. Andre steder fortælles om, hvordan man lige skulle tilpasse sig og indordne sig, når man kom som ung. I forhold til krav og forventninger til fagforeningen kan der også være meget forskellige ønsker, alt efter hvilken generation og livsfase den enkelte tilhører. Majbritt fortæller indirekte om denne konflikt gennem hendes beretning om to former for arbejdsbegreber, der støder sammen i hendes selvstyrende gruppe.

”Jamen, vi har selv aftalt at inde i gruppen, må vi holde 10 minutters i timen og ikke mere, fordi ellers bliver det en stor pause, og så har vi en halv times frokostpause, som vi selv betaler, og da er så nogle der lige overreagerer lidt med at sidde en time om morgenen (der grines). Og det er ikke særlig godt, for vi har noget der hedder effektivitet ude hos os, og hvis vi har siddet en time, så ryger effektiviteten også bare ned. Så jeg kan jo se, hvad har vi gjort her, nu må vi tage os sammen og arbejde, og de første par gange blev de (andre ansatte) jo gale over, at jeg snakkede sådan til dem ikke. Du skal overhovedet ikke begynde på noget, (pause) men det er okay nu, vi har fundet ud af det sammen”(individuel interview).

Heidi, der selv har to børn, beretter mere direkte om de forskellige præferencer og interesse-sfærer, der kan være mellem forskellige grupper af ufaglærte kvinder på arbejdspladsen. På spørgsmålet om hun synes deltid er en god ide, siger Heidi:

"Jeg går ind for det. Jeg har tit tænkt på, hvorfor man ikke kunne have deltid herude også. Fra virksomhedens side er det noget med det er for dyrt, har jeg hørt. Fra andre ansattes side, tror de, at alle med børn vil gå på deltid. Men der er mange som ønsker det, både nogle, som er ældre og nogle, som har små børn" (fokusgruppeinterview).

Heidis udtalelse afspejler et eksempel på sammenfaldende ønsker på tværs af generationer. Flere af de yngre ufaglærte kvinder fortæller, at de synes vældig godt om omsorgsdage, eller de ekstra feriedage, fordi de både giver børnefamilier, bedsteforældre og andre grupper mere fritid.

Noget andet som spiller en afgørende rolle i det sociale og faglige fællesskab blandt de yngre ufaglærte kvinder er den sproglige mestring. Det at kunne tale dansk og tillære sig velkendte "danske" normer for opførsel betyder også noget, hvilket arbejderne med en anden etnisk baggrund end dansk tydeligt har mærket på den ene højteknologiske fabrik. Flere af kvinderne nævner, at arbejderne med anden etnisk baggrund end dansk ofte har en anden tilgang til arbejdet. De er ikke så gode til dansk og blander sig sjældent i de faglige møder. De er i højere grad bange for at miste deres job, hvilket betyder, at de i højere grad er loyale med arbejdspladsen. Anne fortæller:

"Ja, det giver mange problemer, fordi mange kan ikke snakke dansk. Mange af dem der har en etnisk baggrund, de tør ikke rigtige at sige noget" (fokusgruppeinterview).

Lene tilføjer:

"Det jeg har forstået om de thaipiger vi har er, at de er meget arbejdsomme, og de er bange for at gøre noget forkert. Det er ikke fordi de er bange for det faglige system, men de er simpel hen bange for at miste deres job, hvis de nu sidder to minutter for længe (pause). De går hellere tre minutter før. De skal møde klokken 14.00 og så kommer de ti minutter i og går i gang fem minutter i. Det vil sige, at de arbejder fem minutter gratis (Lene er overrasket over, at de gider). Det er bare sådan, no way, det skal de bare ikke gøre. Klokken 14.00 eller fem minutter over 14.00, der går vi andre også i gang og den er svær at ændre på" (fokusgruppeinterview).

Kate er inde på samme irritation, dog udtrykkes denne i samarbejdet med en tekniker, der er mandlig SIDer:

"Jamen, jeg vil sige det på den måde, at jeg er utrolig racistisk og har altid været det og sådan en som vores tekniker. Han er ikke særlig god til dansk, men ham skal vi jo arbejde sammen med, og så er det lige som om, okay jeg accepterer ham, men så lukker jeg heller ikke flere ind" (individuelt interview).

Manal, der selv er indvander fra Jordan kender godt til, hvilke problemer manglende kundskaber i dansk kan give, hun siger:

"Det (sproget) betyder meget for, at man bliver accepteret[...]Ikke fordi det er racisme eller noget, det er det ikke. Men det er irriterende, at man ikke forstår hinanden, selvfølgelig er det svært at lære det, jeg siger ikke det er nemt. Men det gælder om at gøre sig forståelig" (fokusgruppeinterview).

Anne og Lene er inde på, hvordan de har erfaret, at kvinderne med en anden etnisk baggrund end dansk fungerer på arbejdspladsen. De er generelt utrolig arbejdsomme, og det kan konkret i hverdagen på arbejdspladserne resultere i misforståelser og irritation fra de andre arbejdere. De fortæller, at kvinderne med en anden etnisk baggrund end dansk agerer ud fra et loyalt arbejdsbegreb. Loyaliteten er først og fremmest knyttet til virksomheden forstået derhen, at man påbegynder arbejder før arbejdsdagen starter for at passe sit arbejde i stedet for at følge de andre i at begynde fem minutter senere i en form for solidarisk pjæk. "Anderledeshed" kommer således også frem til forskellig tilgang til arbejdslivet.

Kate fortæller generelt om positive erfaringer i samarbejdet med de ufaglærte kvinder, der har en anden etnisk baggrund, men hun oplever alligevel, at det "anderledes" truer og udtalelsen viser på forskellig vis, at ydre "anderledeshed" for eksempel anden hudfarve og ikke perfekt dansk kan betyde mindre accept i arbejderkollektivet. Denne fælles position er også med til at vise arbejderkollektivets grænser, og hvordan eksklusionsmekanismer fungerer. Generelt er arbejderkollektiverne mellem KADerne på de seks virksomheder kendetegnet ved en homogen fællesskabsforståelse. Hermed menes en form for lighedskultur, der hviler på en opfattelse af fælles interesser og status, som betyder at arbejderkollektivet tilstræber ensshed. Dette betyder, at det kan være svært for arbejderkollektiverne at integrere diversitet.

7.2.3. Det selvstændige kvindefællesskab

Som jeg nævnte tidligere, er det forskelligt, hvor meget de yngre ufaglærte kvinder arbejder alene, eller sammen med andre faggrupper på de seks virksomheder. Det arbejderkollektiv, som præger deres arbejdsdag kan dog fortsat karakteriseres som en form for kvindefællesskab. I og med, at de er kvinder, der varetager bestemte opgaver sammen i produktionen, og de hører til samme faggruppe.

I flere af fortællingerne nævnes, at "kvindearbejdspladser" kan være et hårdt miljø at arbejde i på grund af sladder og "hønsegårdssnak". Men arbejdsmiljøet er samtidigt hårdt, på grund af de nye arbejdsorganiseringer, der ofte betyder, at arbejdsdagen virker mere krævende end det gamle industriarbejde ved samlebåndene. Kvinderne er underlagt en skarp tidskontrol, krav om villighed til omstilling og højere krav til effektivitet. Disse krav præger på forskellig måde mulighederne for aktiv deltagelse i og til at dyrke de sociale og faglige fællesskaber.

Tina har kun været ansat et år på denne højteknologiske virksomhed, og synes det var hårdt at starte. Hun siger om problemer internt i de selvstyrende grupper:

"Jeg tror det har mest at gøre med, at man skal prøve at være en gruppe og kunne tale om tingene, i stedet for at sidde først og være sød og så stikke en i ryggen. Altså, det vil jeg godt indrømme, sådan følte jeg det til sidst og derfor skiftede jeg

gruppe [...]Det var hårdt psykisk, fordi du var ked af det, når du gik hjem”(fokusgruppeinterview).

Tinas beretning viser de negative sider ved sladder og ”hønsegård”, og det virker som om arbejdsmiljøet mellem KADerne på denne virksomhed generelt er hårdt. To andre kvinder kommer med følgende udtalelser om sammenholdet og den manglende tillid til at andre KADere holder tæt.

”Så når man er ude af døren, hvis man ikke arbejder her længere, så bliver der nok snakket alt muligt om den person, der arbejdede her før, og sådan føler jeg måske nok det er. Så man er ikke så åben” (fokusgruppeinterview Kimit).

PTA: *”Det vil sige, at sådan et fællesskab på arbejdspladsen, da er tilliden mere i forhold til, hvis der er konflikter og man kan stå sammen og ikke så meget i forhold til, at man kan komme og vise sin sårbarhed?”*

Lene siger: *”Nej, for hvis du gør det her er du i hvert fald stemplet, så kommer det ud til alle, og det er helt sikkert” (fokusgruppeinterview).*

På flere af virksomhederne arbejder de ufaglærte kvinder sammen med mænd og på tværs af faggrænserne i produktionen. Her er arbejdspladsen præget af en anden stemning, hvilket kvinderne mener hænger sammen med, at der er mænd i produktionen.

Hedie siger:

”Jeg kan godt huske, at jeg synes de andre (lidt ældre) var lidt kedelige i starten for de talte kun om, at de havde fået ny vaskemaskine, og så tænkte jeg, her skal jeg ikke være særlig lang tid. Jeg synes det var så kedeligt, men nu gør jeg det sikkert selv. Men vi snakker sammen alle sammen, og så synes jeg også det er så dejligt, at vi er begyndt at få mænd ind i afdelingen, det er noget helt nyt. Det betyder altså meget, for kvinder kan jo være stride sammen, og hvis det er de samme mennesker som arbejder sammen, så bliver man låst fast i nogle ting” (fokusgruppeinterview).

PTA: *”Bliver stemningen bedre?” (Når der er mænd i produktionen?)*

Anja siger: *”Ja, det synes jeg, man taler anderledes til hinanden, og der er ikke alt det snak eller hønsegård, for det gider mændene ikke høre på, så tror jeg bare, at det glider ud. Det oplever jeg i hvert fald” (fokusgruppeinterview).*

I forhold til arbejdsmiljø og bærende normer er der udsagn, der peger i retning af ”kulturer”, hvor man ikke skal stikke hovedet for langt frem både internt mellem KADerne og eksternt i forhold til ledelsen. Anne-Marie fortæller, at hun gerne skal være neutral, for hun skal jo ikke tro, hun er noget.

"[...]man skal jo ikke have nogen holdning som tillidspige, jeg skal kun have de andres meninger" (individuelt interview).

7.2.4. Tillidshvervet

Centralt i opbygningen af fagforeningen står tillidshvervet, der af nogle er blevet kaldt "fagbevægelsens rygrad" (Frederiksen 1998:147). Historisk har det ofte været tillidsrepræsentanten, som hverver de nye medlemmer til fagforeningerne. I tillidshvervet ligger der ofte et solidarisk aspekt. Den enkelte kvinde engagerer sig i faglige sammenhænge på arbejdspladsen for at forbedre vilkårene for de arbejdende - for ens gruppe. Tillidskvinderne er på en gang dem, som repræsenterer fagforeningen på arbejdspladsen og samtidig dem, som ofte er ankerkvinder i forhold til specifikke faglige aktiviteter på arbejdspladsen. Tillidskvindens selvforståelse og position i relation til arbejderkollektivet og virksomheden i øvrigt, og de andre kvinders opfattelse af positionen er interessant at afdække, fordi det kan være med til at vise, hvordan det faglige fællesskab definerer sig og afgrænser sig.

I denne undersøgelse er der tre tillidskvinder repræsenteret. Jane har, da interviewet foregår, lige fået tildelt hvervet, og hun begrundet sin indgang til hvervet således. *"Det er for at hjælpe andre, uanset om din alder, om du har børn er enlig, eller hvad du er, der er jo samme køn, ikke" (individuelt interview).* Anne-Marie, der selv benævner sig "tillidspige", har været tillidskvinde nogle år, og havde samme tilgang om *"at hjælpe til med at kollegerne blev behandlet godt" (individuelt interview).* Hun udtrykker klart, hvordan man står i et dilemma som moderne tillidskvinde, fordi arbejdspladsen er præget af et mere heterogent fællesskab, hvor fællesskabsdragningerne ikke længere er så tydelige. Indenfor de højteknologiske produktioner eksisterer nye arbejdsorganiseringer, hvor faggrænser og hierarkier ikke længere er så tydeligere i den daglige produktion. Anne-Marie fortæller følgende om sin position som tillidskvinde.

"Ja, man skal være neutral og det er svært, for man hører også fra ledelsens side om, hvad der foregår, og på det plan har man så en anden forståelse for, at der er noget, der skal holde sammen i produktionen, og derfor bliver jeg nødt til i forhandlinger at tænke på begge parter interesser[...]Nogle af kravene kan man godt sige de er til at komme igennem med, men der er mange krav, hvor man godt kan se, at det bliver svært for ledelsen, at gå med ind i, sådan er det bare, og det er ikke noget man går og snakker om til kollegerne, man er forbindelsesledet og man ønsker ikke at være 'firmaets mand'" (der grines) (individuelt interview).

Hun opfatter sin egen rolle som modsætningsfyldt og svær, for hvor skal hun lægge sin loyalitet? Hendes loyalitet er primært knyttet til arbejderkollektivet, og hun tager afstand fra at være "firmaets mand". Men ifølge dette udsagn er tillidshvervet lidt af en balancegang, fordi det i praksis ofte kommer til at fungere som et slags mellemlid, hvor det kan være svært at finde ud af, hvilken rolle man skal udfylde. I forhold til relationen til ledelsen og betydningen af tillidsrepræsentanten, siger Anne-Marie.

"Det betyder for mig, at vi bliver hørt, at vi ikke får trukket noget ned over hovedet, og var der nogle af mine kollegaer, der gik mere op i det, men der var ikke

rigtig nogle, der ville (stille op) og så blev det mig. Og jeg kunne ikke tænke mig at arbejde på en virksomhed, hvor vi ikke blev hørt, og det er derfor jeg stadig holder ved. Jeg ved godt, hvordan de (ledelsen) kan arbejde også uden om arbejderne, det kan de sagtens" (individuelt interview).

I citatet redegør Anne-Marie for, hvorfor tillidsrepræsentanten er en vigtig og uundværlig position, dels fordi arbejderne så har mulighed for at stå samlet i forhold til ledelsen, og dels fordi de via deres repræsentation og aktive tilstedeværelse kan hindre, at beslutninger bliver truffet over hovedet på dem.

På den ene virksomhed virker det som om tillidshvervet opfattes som et nødvendig onde, men på de andre virksomheder synes der at være en høj grad af legitimitet bag tillidskvinden.

Tillidshvervet kan på den ene side medføre en anden position på arbejdspladsen og kan ses som et karriereløft for den enkelte kvinde. På den anden side er positionen ofte en balancegang, som i Anne-Maries tilfælde, fordi man "stikker hovedet frem", og det harmonerer ikke med kulturer, hvor det gælder om at holde lav profil. Under mine dage på den ene arbejdsplads observerede jeg, hvordan der er en del misundelse i forhold til de kvinder, som besidder tillidshvervet, primært fordi de går til mange møder og har en mere afvekslende arbejdsdag. Det kan både være en fordel at arbejde i en gruppe med en tillidskvinde, fordi hun er en videneksponent, og samtidig kan det konkret være en ulempe, fordi hendes arbejdsindsats ikke er så stabil, når hun varetager begge arbejdsopgaver. Lea som er tillidskvinde på aftenholdet, er bevidst om, at de andre føler tillidskvinden slipper let om ved det arbejdsmæssigt, og derfor siger hun:

"Jeg har valgt at komme klokken to (hun skal oprindelig møde klokken tre) for så kan jeg jo passe mit arbejde ved siden af (hun griner), men et eller andet sted, så må man jo også være kollegial overfor dem (kollegaerne i den selv- styrende gruppe). Jeg må rende, når jeg kan, men hvis tillidsarbejdet ligger udenfor arbejdstiden, så gør jeg det, fordi det vil jeg helst, for selvom jeg render engang i mellem kan det godt være svært at sige, nu render jeg igen og igen"(individuelt interview).

Lea kommer nærmest til at modstille det at være kollegial med det at passe sit hverv som tillidskvinde. Både Anne-Marie og Lea benævner deres position, som "tillidspige". Benævnelsen kan hænge sammen med en bestemt kultur, der har været og er blandt ufaglærte kvinder, når de taler om det faglige arbejde blandt KADerne. Det kan ligeledes ses som en måde, at underspille sin position på i arbejdshierarkiet internt blandt KADerne og generelt på virksomheden ved at kalde sig selv for tillidspige. Det interessante i forbindelse med tillidskvinderne er dog at se på, hvordan de andre kvinder forholder sig til dem og bruger "fagforeningens ryggrad" i dagligdagen.

7.2.5. De andre kvinders opfattelse af tillidshvervet

I mange af kvindernes fortællinger er der stor anerkendelse for det arbejde tillidskvinder gør, og for den betydning hvervet har. Kvinderne føler sig trygge ved tillidskvinderne, og mener

de gør et godt stykke arbejde. Specielt på den virksomhed, hvor der er en tillidskvinde ansat fuld tid. Her fungerer tillidskvinden i forhold til alle livets aspekter. Heidi siger:

"De har jo opfordret også til, at vi faktisk kan komme til dem med alt[...]det kan være hjælp der hjemme" (fokusgruppeinterview).

Majbritt fortæller stolt om deres tillidskvinde:

"Ja, vi har, hun gør alt for os. Nogle gange er hun helt lilla i hovedet bare for at snakke vores sag. Der er flere af cheferne, som har råbt ad hende (pause) Jeg tror det bliver svært at erstatte hende, for hun går nemlig af om to år. Hun har en stor personlighed, hvis de siger noget til hende siger hun bare noget igen, selvom det er chefen med slips og det hele" (individuelt interview).

PTA: *"Betyder det meget for jer, at I har tillidskvinden?"*

Majbritt siger: *"Ja, det betyder rigtig meget for mig, og jeg kan ikke rigtig finde ud af, hvem der ville være ligeså god[...]Det tror jeg bare ikke der er nogle der er" (individuelt interview).*

Andre af kvinderne lægger ikke så stor vægt på tillidskvindens rolle. De synes ikke de bruger hende i dagligdagen, og hvis de er i en selvstyrende gruppe med en tillidskvinde, kan det godt være irriterende, at de hele tiden er væk fra arbejdet i produktionen, fordi de er til mange møder. Kate siger:

"Nu hende vi har nu er god, men i hverdagen mærker vi ikke meget til hende, vi kører jo bare produktionen, og det er mest, når hun skal rende hele tiden" (individuelt interview).

Tillidskvindernes position betyder meget forskelligt for de yngre ufaglærte kvinder. For hovedparten af kvinderne betyder funktionen tryghed, og det virker som om positionen har en konkret betydning for fællesskabsfølelsen, for andre opfattes positionen ikke som særlig nødvendig, og afgørende for hverken det sociale og faglige fællesskab. Der synes samtidig at være en modstilling mellem tillidsrepræsentanternes selvforståelse og det faktum, at hovedparten af de andre anerkender deres arbejde.

7.2.6. Relationer til andre ansatte og ledelsen

Som det er blevet nævnt flere gange er de seks højteknologiske produktionsvirksomheder præget af nye arbejdsorganiseringer, og derfor ikke direkte underlagt de klassiske hierarkier som Lysgaard (1985) opererede med i idealet om Arbejderkollektivet. For eksempel spiser ledelsen på tre af virksomheder frokost i samme frokoststue og er på fornavn med medarbejderne, når de hilser på hinanden på gangene.

De højteknologiske industrivirksomheder er underlagt forskellige normer om konstant produktivitet og effektivitet. Dette viser sig konkret i, at maskinerne ikke står stille, og at der er tre skiftehold fordelt over hele døgnet. På baggrund af de individuelle interview og de få ob-

servationer er det svært at sige noget konkret om, hvordan arbejdsmiljøet og organisationskulturen reelt er på arbejdspladserne. På arbejdspladserne eksisterer der, som alle andre steder, forskellige grupperinger, som knytter an til praksisser for væren og distinktionen "Os" og "Dem". Distinktionerne kommer til udtryk på forskellig måde i kvindernes fortællinger.

På den ene side er der en klar grænse mellem KADerne og ledelserne, eller mellem alle medarbejdere i produktionerne og medarbejdere på kontorerne. På den anden side synes det som om gængse hierarkier mellem ledelse og arbejdere er mere flydende, hvilket dels hænger sammen med de selvstyrende grupper, og dels må ses i relation til, at faggrænserne i den daglige produktion ikke længere er så tydelige. De følgende to citater kan være med til at illustrere disse træk. På spørgsmålet om, hvem man er sammen med og hvem man er imod? Siger Lene:

"Ja, det er sådan de jævnaldrende, man taler bedst med. For vi tænker mere ens. Det er ligegyldigt om man er tekniker eller KADer" (fokusgruppeinterview).

Lene vægter derfor generationsaspektet og taler derfor på tværs af faggruppe- og organisationshierarkier. På samme spørgsmål siger Heidi:

"Jamen, det er jo ledelsen, man er imod og så går tillidsfolkene jo sammen (både fra KAD og SID). I gamle dage sad Metal med, men de er gået ud, så nu forhandler vi andre to ens løn" (fokusgruppeinterview).

På spørgsmålet om man arbejder mere sammen på tværs af faggrænserne ude på virksomheden? Siger Lene:

"Jeg tror det hele ændrer sig meget nu, hvor mænd kommer ind i afdelingerne og man flekser rundt, man prøver job 2, og kommer til en anden afdeling. Man kommer mere rundt og ud nu og det ændrer arbejdspladsen og de faglige grænser" (fokusgruppeinterview).

Majbritt siger i forhold til arbejdsdeling og relation til ledelsen.

"Vores problem er, at de mener, de (ledelsen) ved en hel del mere om produktionen end vi gør. Og hvem er det, der ved det, det er jo dem, der er der til hverdag, og det er altså os (arbejderne)[...]men så skal der ikke komme en eller anden kontorperson og sige, nej, det er der ikke brug for, for det ved de overhovedet ikke noget om" (individuelt interview).

Majbritts udtalelser afspejler, at hierarkierne fortsat er til stede, men at medbestemmelsen kan betyde, at montricerne ofte ved mere om selve produktionsfasen end ledelsen. Kimits udtalelse om relationen til ledelsen er modsat og viser en forståelse for ledelsens indblanding og ubehagelige beslutninger. Kimit siger om ledelsen:

"Jeg tror, de er pressede, dem der er over dem presser jo dem, altså nu hvor der ikke er så meget at lave i firmaet så går det ud over os. Men sådan er det, og jeg tror ikke det er noget de (ledelsen) mener" (fokusgruppeinterview).

7.2.7. Billedet af harmoniske arbejdspladser

Det der springer i øjnene i flere af kvindernes udtalelser er dog italesættelsen af *den harmoniske arbejdsplads* på fem af industrivirksomhederne. I indkredsningen af det faglige fællesskab spørges der ind til konflikter på arbejdspladsen, men emnet virker ikke særlig tilladeligt at gå ind i. Arbejdslivet og samarbejdet beskrives derimod fortrinsvis som harmonisk og som et sted, hvor der er stor tolerance. Der er tre citater, som på forskellig måde illustrerer dette.

"Nej, der er ikke grund til at strejke, for her har vi det jo godt både til dagligt og i forhold til ledelsen" (individuelt interview).

"Vi snakker sammen alle sammen på kryds og tværs også, når vi møder ledelsen, der er ikke nogle problemer" (individuelt interview).

En anden siger, at hun ikke oplever nogle hierarkier på arbejdspladsen.

"Vores forhold til ledelsen er godt, dem kan man også godt tage noget pis på, man kan altid komme til dem, hvis det er, og det er ikke sådan, at de lukker døren, og siger, jamen, du er bare arbejder, jeg er direktør" (individuelt interview).

Det konfliktløse rum italesættes primært i forholdet til ledelsen, for i kvindernes fortællinger er der stor konsensus om at "her har vi det godt" og "her er ingen konflikter". I flere af fortællingerne er det vigtigt at sige, at hierarkierne er nedbrudt, og derfor synes det som om det harmoniske og konfliktløse arbejdsrum italesættes af de yngre ufaglærte kvinder på fem af virksomhederne. Dette står i kontrast til talen om praksis, hvor der som nævnt, tales om en hårdt internt arbejdsmiljø mellem de ufaglærte kvinder, og hvor de grupper med anden etnisk baggrund end dansk kan have sværere ved at blive accepteret på grund af ydre "anderledes-hed" (jf. afsnit 7.2.2).

Selvom kvinderne på den ene side udtrykker, at der ikke er spændinger eller konflikter mellem KADerne, kommer konflikterne til syne i talen om praksis på arbejdspladsen. Anne-Marie, der er nyvalgt tillidskvinde på dagholdet, lod sig opstillede som den første og eneste da hun arbejdede på aftenhold.

"Vi havde slet ikke nogen tillidspige på aften, da jeg startede, da sagde folk, at det var ligegyldigt med aften og nat for de blev alligevel ikke hørt og den tidligere tillidspige på dag og jeg var da meget uenige" (individuelt interview).

Dette citat illustrerer, at der mellem grupperne af medarbejdere i arbejderkollektivet er forskellige hierarkier, som gør sig gældende og influerer på, hvor meget ens ord bliver vægtet og får mulighed for at sætte sig igennem i valg af strategier og taktikker for arbejdet. Så distinktionen "Os" og "Dem" refererer ikke kun til forholdet mellem arbejdere og ledelse, men slår også igennem mellem arbejdsskiftene, fordi hver skift har bestemte dagsordner de vil sætte igennem overfor ledelsen.

På den sjette industrivirksomhed ser situationen anderledes ud. Her bliver det harmoniske arbejdsliv ikke italesat så stærkt, og det synes, som om de mere klassiske hierarkier eksisterer

mellem ledelse og medarbejdere og spiller ind på kulturen og kvindernes selvforståelse. Kvinderne fortæller om flere strejker internt på virksomheden, hvor KADerne, SIDerne og nogle fra Metal ofte har stået sammen. Der fortælles om en sympatistrejke, der resulterede i, at en fyret kvinde blev genansat. Anja siger:

"Jeg er ikke så meget inde i, hvad de gjorde, det var før jeg blev ansat. Men jeg tror de holdt sympatistrejke, og fik sludret med cheferne og fik diskuteret alle problemerne igennem omkring hendes firing. Hvad der kunne være rigtigt, og hvad der kunne være forkert, for det er jo ikke altid, at man har den samme opfattelse af tingene. Jeg kender ikke helt hændelsesforløbet til, at hun blev fyret. Jeg tror de har brugt nogle tunge argumenter, så hun blev ansat igen" (fokusgruppeinterview)

PTA: *"Kunne I forestille jer, at sådan en situation kunne ske igen med sympatistrejke, hvis der var en gruppe, eller en enkelt person, som blev fyret herude?"*

Heidi siger: *"Jamen, det tror jeg, hvis det er ens nærmeste kolleger, eller ikke engang, men hvis man hører om noget, der er uretfærdigt, så vil vi stå sammen helt klart" (fokusgruppeinterview).*

Anja siger: *"Det kommer selvfølgelig an på graden af det. Jeg tror det skal nok være alvorligt, hvis det virkelig er en uretfærdig behandling, så tror jeg virkelig, at man kunne få folk til at stå sammen" (fokusgruppeinterview).*

Denne ene industrivirksomhed synes at være atypisk i forhold til italesættelsen af det harmoniske arbejdsliv på de andre virksomheder. Her fremstår det som om arbejderkollektivet eksisterer i mere traditionel forstand. Det store arbejderkollektiv mellem alle arbejdere står stærkt overfor det teknisk- økonomiske system, og strejkemuligheden ses som et afgørende trumfkort, der er mulighed for at spille overfor ledelsen. Virksomheden ligner ellers umiddelbart de andre, her er indført selvstyrende grupper, og der er gode muligheder for jobrotation og efteruddannelse for den enkelte medarbejder. Det synes dog som om virksomheden er præget mere af klassiske skel og mere fastlagte grænser for sammenholdet. Arbejderkollektivet defineres om at være sammen med arbejderne og imod ledelse eller funktionærgruppen. Heidi siger:

"Vi står sammen kvinderne og SIDerne, altså, vi står sammen grupperne herude for at få nogle ting igennem. Vi har også strejket meget herude tidligere altså internt. Men vi er modsat funktionærerne og de andre, de har jo ligesom stået én og én. De gør ikke sådan noget med at strejke, som vi har gjort" (fokusgruppeinterview).

Heidi opfatter hendes faggruppe og alle arbejderne som en samlet enhed, der står stærkt på grund af det faglige fællesskab og i kraft af majoriteten kan opnå krav. Funktionærgruppen ser

hun derimod som svagere, fordi de står mere alene og ikke har så stort et kvantitativt fagligt fællesskab bag sig.

7.3. Sammenfattende perspektiver på arbejderkollektivet blandt de yngre ufaglærte kvinder

Ses der på det sociale og faglige fællesskab på de seks virksomheder blandt de yngre ufaglærte kvinder, springer både ligheder og forskelle i øjnene.

Det sociale fællesskab på arbejdspladserne er noget af det de yngre ufaglærte kvinder sætter stor pris på. "Det at have det sjovt" sammen betyder, at arbejdsdagen ikke bliver så lang. To andre forhold, som hovedparten af kvinderne vægter, er loyalitet med hinanden, og det at man er fagligt engageret. Det sidste forhold er med til at give tryghed og definerer fællesskabet for de yngre ufaglærte kvinder, men selvom man værdsætter det faglige engagement, er det ofte svært at få de yngre kvinder til aktivt at gå ind som eksempelvis tillidskvinde.

Kvindefællesskabet blandt de yngre ufaglærte kvinder karakteriseres på den ene side som et sted, hvor der er plads til at have det sjovt og hvor man respekterer, at man er sur. På den anden side karakteriseres det som et hårdt miljø at være i, hvor der er meget sladder og hvor der er bestemte regler og normer, som man skal følge for at blive accepteret. Arbejderkollektiverne blandt KADerne er præget af en form for lighedskultur, som tilstræber enshed i gruppen. Eksempelvis gælder det for arbejderne med en anden etnisk baggrund end dansk om at tilpasse sig, for de er oppe imod fordomme om "det andet", som de først skal nedbryde for at blive en del af fællesskabet. På en anden arbejdsplads berettes om, hvordan thai-pigernes loyale arbejdsbegreb støder sammen med resten af medarbejdernes solidariske arbejdsbegreb. Ifølge Højrup (1990) kan det første arbejdsbegreb defineres som ledelses-venligt. Her er forpligtelsen, stabiliteten og flittigheden i højsædet. Et solidarisk arbejdsbegreb er derimod knyttet til at indordne sig medarbejdernes fællesskab. Det vil blandt andet sige, at tage afstand til at lade sig udnytte af ledelsen, men også at snyde ved at tage ekstra pauser osv. Analyserne peger derfor i retning af, at arbejderkollektivet blandt de yngre ufaglærte kvinder er præget af bestemte koder og normer for, hvordan man skal opføre sig.

Ses der på hvordan arbejderkollektivet defineres af de yngre ufaglærte kvinder, så kan det sociale og faglige fællesskab på arbejdspladserne anskues som et spil, hvor regler hovedsageligt bestemmes af danske medarbejdere med en høj anciennitet. Den sproglige mestring og genkendelighed af de kulturelle koder og symboler giver danskerne en førerposition, men angiver samtidig vejen for, hvad der skal til for at blive lige med fællesskabet. Arbejderkollektivet og kvindefællesskabet bygger derved på en lighedskultur og en homogen fællesskabsforståelse, hvor man er loyale med hinanden udadtil og holder en forholdsvis skarp justits indad til. Arbejderkollektiverne blandt KADerne er derfor forholdsvis lukkede fællesskaber, og det virker ikke som om retten til forskellighed er en integreret del af den måde de yngre ufaglærte kvinder definerer deres daglige fællesskab på. Det positive ved lighedskulturen i arbejderkollektivet mellem kvinderne er dets sammenhængskraft udadtil, og det negative er den manglende rummelighed og tolerance overfor "anderledeshed", for eksempel hvis man stikker næsen for langt frem, eller viser sårbarhed.

Sammenlignes arbejderkollektivet mellem alle KADer med de mindre spontane fællesskaber i de selvstyrende grupper, er disse generelt mere åbne former for fællesskaber. Sammenholdet mellem kvinderne i de selvstyrende grupper varierer meget og er bestemt ikke problemfrit, men det virker som om der er mere plads til forskellighed (jf. 7.8.).

En gennemgående fortælling om fællesskaberne blandt de yngre ufaglærte kvinder er, at der eksisterer et hårdt internt arbejdsmiljø, og at tillidsrelationerne bliver brudt af for meget sladder og bagtaleri.

Tillidskvindernes selvopfattelse og medarbejdernes mening om dem blev ligeledes analyseret. Det interessante her var, at der var modsætning mellem deres egen opfattelse af de andres manglende anerkendelse, og hovedparten af de yngre ufaglærtes respekt om deres rolle. I tillidskvinders selvfortælling ses hvordan udvikling med færre veldefinerede hierarkier og flere direkte linier mellem medarbejderne på tværs både er godt og skidt. Tillidskvindernes motiv i undersøgelsen hænger både sammen med behovet for at hjælpe og sammen med egen faglig udvikling. Gennem tillidshvervet udfører de, ifølge Juul (1998), en solidarisk handling i arbejdslivet, og de er med til at udstikke en fælles ramme for det faglige fællesskab. De tre tillidskvinder kæmper på forskellige planer med deres position. De skal udover deres almindelige arbejde, repræsentere og synliggøre fagforeningen dagligt, og deres position opfatter de selv som lidt af en balancegang, hvor det gælder om at indordne sig i det eksisterende hierarki mellem arbejderne og samtidig gøre opmærksom på gruppens vilkår opad i systemet. Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder bakker dog op om deres tillidskvinde, fordi positionen giver dem tryghed i hverdagen og er med til at skabe et fagligt fællesskab. Der er dog enkelte, for hvem tillidskvinden ikke har den store betydning, og som har svært ved at se den konkrete nytte af deres arbejde. Denne lille gruppe er samtidig dem som generelt bakker mindre op om fagforeningen som institution (jf. næste analyseafsnit 7.4.).

I relation til fællesskabets grænser så er sympatien og de sociale relationer stadig tættere mellem medarbejderne end til ledelsen, men de klassiske skel mellem ledelse og arbejdere er på flere områder ved at brydes med indførelsen af de nye arbejdsorganiseringer. På alle virksomheder arbejdes der i mindre grupper. Arbejdsorganiseringen i selvstyrende grupper har forskellige betydninger, dels giver det et tæt sammenhold i den selvstyrende gruppe, men ofte mindre samvær med de øvrige ansatte. De nye arbejdsorganiseringer skaber formelt mere demokratisering og kan betyde et mere udfordrende arbejdsliv gennem større medbestemmelse i tilrettelæggelsen af arbejdsdagen. Spørgsmålet er så hvordan demokratiseringen virker i praksis? Flere af de yngre ufaglærte kvinder fortæller, at de nye arbejdsorganiseringer stiller krav til uddannelse, ekstra tilpasning til gruppen og til fleksibilitet, hvilket både giver mulighed for et mere spændende arbejdsliv og betyder større krav til den enkelte medarbejder. Yderligere betyder organiseringen i selvstyrende grupper, at hver enkelt holder sig til sin egen gruppe, og det giver en større opsplitning af enhedskulturen mellem arbejderne, som i idealet hører til arbejderkollektivet.

Samtidig spiller arbejdsorganiseringerne ind på, at det er sværere at gennemskue hierarkier mellem arbejdere og arbejdsgivere, fællesskabsdragningerne kan derved flytte sig. I undersøgelsen tegner der sig forskellige billeder i forhold til de seks undersøgte virksomheder. Der er dog en generel tendens til, at de interne fællesskaber mellem KADerne er underlagt fastlagte koder og normer og ikke særlig åben for forskellighed. Til gengæld ser billedet modsat ud, når det gælder fællesskabsdannelse på hele virksomheden. På hovedparten af virksomhederne virker det som om de nye arbejdsorganiseringer er med til at udviske hidtidige skel og konfliktsituationer. Flere af de yngre ufaglærte kvinder er med til at italesætte den harmoniske arbejdsplads, hvor ledelse og arbejdere ikke nødvendigvis repræsenterer forskellige interesser, men hvor alle er interesserede i at få produktionen til at køre. Eksempelvis udtrykker flere af kvinderne forståelse for ledelsens mere ubehagelige prioriteringer. Arbejdsorganiseringerne og den større grad af demokratisering synes derved at skabe en fællesskabsfølelse, der går på tværs af faggrænser og arbejdsopgaver på virksomhederne. Materialet peger derfor i retning af, at fællesskabets rummelighed defineres opad i virksomhederne. Til gengæld er der ikke særlig stor rummelighed og tolerance internt i arbejderkollektivet mellem KAD kvinderne, hvor der eksisterer en form for lighedskultur. Fællesskabet mellem kvinderne bygger på en homogenitet eller enslighed, og det betyder, at arbejderkollektivet kan have svært ved at tackle forskellighed og handle solidarisk overfor "anderledeshed". En mulig forklaring på, at fællesskabet opad i systemet er mere åbent end i arbejderkollektivet blandt KADerne kan hænge sammen med graden af samarbejde. De yngre ufaglærte arbejder tæt sammen til daglig og i forlængelse af dette opstår flere løbende konflikter, derved opstilles mere præcise regler og normer for arbejderkollektivet end der gør i samarbejdsrelationen til andre medarbejdere og ledelsen.

Men hvordan passer det generelle billede af arbejderkollektivet på de seks højteknologiske virksomheder med Sverre Lysgaards arbejderkollektiv? Og hvor meget synes Richard Sennetts teser at holde stik, hvor udbredt er den fleksible kapitalisme, og præger disse strømninger de fællesskaber, der er blandt de yngre ufaglærte kvinder?

Denne undersøgelse peger på, at der fortsat eksisterer en form for arbejderkollektiv blandt de yngre ufaglærte kvinder indenfor højteknologisk industriproduktion. Der er derfor ikke sket en fuldstændig "Mc'Donalisering" af arbejdskraften, som det var tilfældet i Sennetts case om bagerne i New York. Den danske model og det kollektive aftalesystem ser ud til at gøre en forskel på trods af at de højteknologiske produktioner er præget af nye arbejdsorganiseringer. Der er fortsat tid til opbyggelse af tillidsrelationer, og det sociale sammenhold spiller en afgørende rolle for kvindernes arbejdsliv.

Arbejderkollektivet eksisterer internt blandt kvinderne og i forhold til de andre arbejdergrupper. I krisesituationer på virksomhederne etableres der en forskansning overfor ledelsen, og interessesystemet fungerer fortsat. Arbejderkollektivet på de seks virksomheder er dog langt fra bare et interessesystem, men udgør en ramme om et socialt og fagligt samvær i dagligdagen. Fællesskabet blandt kvinderne er som nævnt præget af en lighedskultur, hvor man vægter fælles træk og ser bort fra, eller ekskluderer forskelligheder, hvilket er med til at give en stor sammenhængskraft udadtil, der minder om Lysgaards enhedskultur i arbejderkollektivet. De

nye arbejdsorganiseringer influerer dog på arbejderkollektivets anskuelse af fælles problemfelter. For i takt med, at hierarkierne udviskes, opstår der samarbejde på tværs af faggrænser og arbejdsorganiseringen i selvstyrende grupper betyder ofte en yderligere specialisering og differentiering af det fælles problemfelt. Sammenfattende kan det siges, at arbejderkollektivet ikke er forsvundet, men har en anden karakter end Lysgaard beskrev. De fastlagte interessemodsætninger mellem arbejder og ledelse og det fælles arbejdervilkår, der gav fælles problemfelt synes under forandring, og det betyder, at arbejderkollektivet ikke i samme udstrækning som tidligere er så stærkt og heller ikke nødvendigvis står i modstrid til ledelsen. Tendensen i materialet er derimod, at de nye arbejdsorganiseringer er med til at ændre sammenholdet således, at det udvides til at gælde hele virksomheden og identifikationen giver et nyt interessebillede og andre fællesskabsdragninger.

Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder anskuer ikke virksomheden som et konfliktssystem, men opfatter derimod virksomhedsfællesskabet mere som et skæbnefællesskab. Denne opfattelse står i modstrid med, hvad de unge i APL-undersøgelsen mente. Bild og Madsen (1994) viste i deres undersøgelse, at de unge medlemmer ikke følte et skæbnefællesskab med hverken virksomheden eller arbejderkollektivet. Generelt er de yngre ufaglærte kvinder i denne undersøgelse dog ikke så "troløse" overfor hverken virksomhedsfællesskabet eller arbejderkollektivet.

Tendensen i materialet peger samtidig i retning af Zolls (1996) antagelse om "den modsætningsfyldte dobbeltbevægelse" på arbejdsmarkedet, hvor der både sker en øget afstand mellem forskellige grupper af lønmodtagere, samtidig med at arbejdere og funktionærer kommer til at nærme sig hinandens orienteringer (se endvidere Madsen 1997). Med indførelsen af de nye arbejdsorganiseringer er der en tendens til, at faggrænserne i stigende grad opløses. Alle medarbejdere opnår funktionærrettigheder, det vil sige fast månedsløn, pensionsordninger og mulighed for individuelle forhandlinger med ledelsen. Virksomhederne vil i stigende grad efterspørge medarbejdere, der er fleksible, formbare og engagerede, og faglærte forudsætninger tillægges derfor i sig selv ikke stor værdi. Det vil sige, at udviklingen i arbejdsorganiseringen peger i retning af at kompetencer som omstillingsparathed, velvilje til at lære nyt og engagement bliver bestemmende for de kvalifikationer, som den enkelte tilegner sig på virksomheden (Navrbjerg 1999:417). Disse tendenser kan alle pege i retning af den modsætningsfyldte dobbeltbevægelse.

7.4. Fagforeningen KAD og dens betydning for de yngre ufaglærte kvinder

Generelt opfattes fagforeningen KAD primært som en nødvendighed, der i krisesituationer kan give den enkelte kvinde sikkerhed og garanterer rimelige arbejdsvilkår. Der er forskellige motiver på spil i forhold fagforeningsmedlemsskabet, og disse vil komme frem i det følgende afsnit.

7.4.1. Begrundelse for fagforeningsmedlemsskab

Hovedbegrundelsen bag medlemsskab af fagforeningen er den økonomiske sikring. Det gennemgående element i besvarelserne om fagforeningen er, at det giver tryghed og økonomisk sikring i en arbejdsløshedssituation. A-kasse- og fagforeningsmedlemsskab kædes derved

uløseligt sammen i de yngre kvinders fortællinger. Fagforeningsmedlemsskabet anskues primært i relation til egen sikring og i relation til overenskomstsystemet og sekundært som et kvindefællesskab (se endvidere afsnit 7.5.).

Anja siger:

[...]”Det er først og fremmest en fagforening, der skaber økonomisk tryghed, men de arbejder jo også for at styrke kvinders arbejdsvilkår” (fokusgruppeinterview).

Anne-marie siger:

”Ja, også fordi, det vi får ud af fagforeningen er penge, når vi ingen arbejde har. Det er det den er til for og ikke særlig meget andet. Og hvis der opstår krisesituationer, mens du er i arbejde, så går du til andre instanser ikke til ens fagforening. Så går du til lægen, din psykolog, en fysioterapeut. Det er jo kun økonomisk, det du har med fagforeningen” (individuelt interview).

Citaterne viser, at fagforening primært er et sikringssystem, som er grundet i det økonomiske aspekt. Fagforeningen anskues her som en individuel sikring, fremfor som et dagligt fællesskab, der er funderet på kollektive interesser og værdier. Anne-maries udtalelser peger i retning af det kollektivt orienterede element er sekundært i hendes definition af det faglige fællesskabs betydning, til gengæld er den enkeltes sikring, eller den individuelle orientering i højsædet. At fagforeningen ses som et sikringssystem for den enkelte arbejdstager kan analyseres som, at de politiske kampe enten er flyttet til andre arenaer eller varetages mere autonomt af den enkelte på den dennes arbejdsplads, det kan for eksempel illustreres ved påtagelse af tillidspositionen. Hendes udtalelse er interessant eftersom hun selv er tillidskvinde, og begrundede dette engagement med at hjælpe andre og at stå sammen på arbejdspladsen.

Der er dog enkelte repræsentanter i gruppen af yngre ufaglærte kvinder som synes at besidde en anden begrundelse for medlemsskabet. Tina er blevet opdraget til, at fagforeningsmedlemsskab var noget man havde at støtte op om. Hun siger om faderens motto:

”Der er to ting, som du skal huske at betale, når du flytte hjemme fra husleje og fagforening, det er det vigtigste. Hellere at de slukker for lys og varme end du står på gaden uden hjælp” (fokusgruppeinterview).

Orienteringen her indeholder et ”bør”, og som Tina fortæller, er det noget hun er blevet opdraget til at tænke, og som hun regner med at give videre til sine to børn.

Som tidligere nævnt kan de nye arbejdsorganiseringer betyde, at hverdagen på arbejdspladserne ikke er præget af åbenlyse konflikter. Tidligere i analysen var jeg inde på, at arbejdsrummet italesættes som forholdsvist harmonisk, hvilket ligeledes kan pege på, at fokus for politisk kamp enten er flyttet til andre arenaer, eller er mindre tydeligt på de højteknologiske arbejdspladser. Endelig kan det være, at kampene ikke opfattes som fagpolitiske, men mere anskues som en del af arbejdsdagen og som kan løses uden fagforeningen. Lene siger i den forbindelse:

*"Jeg synes ikke jeg kan se hvad tillidskvinden skal lave og jeg synes ikke de læn-
gere har så mange opgaver at løse på virksomheden" (fokusgruppeinterview).*

I forhold til det faglige fællesskab, mener hovedparten af kvinderne, at det hjælper at stå sammen, men der er flere af kvinderne, som ikke tror på forbedringer via overenskomstvejen, de nærer mistro til det faglige arbejde og overfor de personer, som skal varetage fagforeningens arbejdsopgaver. På flere af fabrikkerne henstilles der til hurtigst muligt at indgå medlemskab med fagforeningen KAD. Der eksisterer eksklusivaftaler indenfor industriproduktion, så kvinderne skal melde sig ind og skifte fagforening, hvis de vil have det pågældende job. Der er derved også et tvangsmæssigt aspekt i forhold til medlemskabet, og det passer ikke gruppen af ufaglærte kvinder. På spørgsmålet om, hvorfor Susanne har meldt sig ind siger hun:

"Man skulle være i KAD eller SID, og da jeg er kvinde skulle jeg være KAD, og det har jeg været lige siden, selvom jeg faktisk hellere ville have været i SID (pause), men det kunne jeg ikke" (individuelt interview).

Cecilia siger:

"Jeg er kort og godt medlem, fordi jeg skal være det" (individuelt interview).

Jane siger:

"Altså før i tiden, da var jeg aldrig medlem af nogen [fagforening], men det er bare et krav, at der hvor vi arbejder nu, da skal du bare være medlem. Det er da også en god ting, og det vil jeg da nok også gøre fremover, hvis jeg skifter arbejdspladser" (individuelt interview).

Heidi siger, om det tvangsmæssige aspekt:

"Altså først og fremmest er jeg medlem af KAD, fordi jeg skal, og det var jeg meget forundret over da jeg startede. Da synes jeg jo, at alting var bare for meget, hvis det var noget som blev tvunget ned over én, og det synes jeg stadig. Da var jeg meget forarget over, altså jeg havde ikke prøvet at være på sådan en fabrik, hvor man stempler ind og ud, og det der med at man skulle skifte fagforening for at blive ansat..." (hun ryster på hovedet) (fokusgruppeinterview).

Flere af udtalelserne koncentrerer sig om fra- og tilvalg af forskellige fagforeninger. Der er tre af kvinderne, som gerne ville være medlem af Kristelig Fagforening. Ikke fordi de står fast på et religiøst tilhørsforhold, men fordi de simpelt hen mener det er billigere, og så er man fri for "at betale til socialdemokratiet" (individuelt interview med Helle). At det bliver påtvunget kvinderne at organisere sig i en bestemt fagforening er et af de forhold flere af kvinderne tager stærkt afstand fra. Heidi udtrykker det med denne begrundelse, da jeg spørger hende:

PTA: Når, du siger, der er tvang (af medlemskab), er det i forhold til ansættelsen?

Heidi siger: "Ja, og det har jeg egentlig aldrig helt rigtig forstået, men jeg kan godt se, at vi står stærkere i virksomheden, fordi vi står sammen. Nu, vi kvinder

har jo en klub, hvis du er medlem af KAD så har vi en fælles kvindeklub, altså hvor vi laver møder to gange om året. Men jeg kan stadig ikke forstå, nu har der også været det der i fjernsynet med, at nogle kvinder har prøvet at bryde ud af KAD. Jeg forstår ikke, hvorfor det (fagforeningsmedlemsskabet) er noget, som man skal i dagens Danmark? ...Ja, det har man svært ved (at forstå). I dag hvor man ellers kan vælge alting selv og gøre lige, hvad der passer én (fokusgruppeinterview).

Det interessante ved kvindernes afstandstagen til det tvangsmæssige element er, at kvinder forbeholder sig retten til selv at bestemme, men det betyder ikke nødvendigvis, at de ikke ville vælge KAD som fagforening, hvis de selv fik muligheden for det.

7.4.2. Individualisering og fagforeningsmedlemsskab

Bevægelserne mod stigende individualisering, aftraditionalisering og formbarhedstesens refererer til en form for rammeforståelse indenfor senmodernitet (jf. kapitel 3.). De tre træk kan være med til at fortælle, hvordan og hvorfor unge anlægger nye og anderledes tilgange til forståelse af samfundsinstitutioner og til at se deres livsmuligheder på. "Fortællingen om stigende individualisering" kan præge de yngre generationer på forskellig måde og influerer på holdninger og handlinger. Det er ikke altid at ideal og praksis stemmer overens med fortællingen om individualisering, og i gruppen af yngre ufaglærte kvinder, synes fortællingen, at gøre sig mere gældende for dem under 35 år end for dem over. Men fortællingen om individualisering synes alligevel at gøre sig gældende i de yngre ufaglærte kvinders univers, for eksempel som et oplevet eksistensvilkår, at vi vil selv bestemme og har mulighed for at vælge vores livssituation. Det vil sige, at formbarhedstesens også gør sig gældende. Som jeg var inde på under præsentationen under afsnit 6.5., lægger nogle af kvinderne et stor selvværd i industriarbejdet, og de søger, at arbejdet, udover lønnen, skal give dem noget på det personlige plan. Arbejdslivet anskues her som et bevidst til- eller fravalg, og illustrerer kvindernes opfattelse af, at de selv beslutter og former deres livshistorie. Den større grad af individualisering i arbejdslivsorientering synes at spille ind på, hvilke betydninger fagforeningsmedlemskabet får. Hvor motiv og begrundelse for medlemskab tidligere kunne være begrundet i et "bør", så er hver enkelt yngre menneske i dag mere fokuseret på, hvad får jeg ud af det og hvilken nytte har det for mig? Et andet centralt spørgsmål er om den individuelle orientering kan integreres, eller står i modstrid med fællesskabsdannelse?

Eksempler på formbarheden af eget liv

Cecilia siger:

"Jeg synes der er mange muligheder (ved at være ung i dag). Du skal ikke på husholdningsskole og alt sådan noget. Du har virkelig valgmuligheder nu, ikke. Du kan stort set blive alt, hvad du vil (pause), og den er jo svær"(individuelt interview).

Lea siger om at planlægge sit liv:

"Et eller andet sted har jeg ikke behov for, at mit liv skal ligge i faste rammer. Jeg er her så længe jeg har det godt her og så gør jeg det. Jeg har ikke det store behov for at planlægge alt. Skulle der ske noget mere spændende så gør vi det" (individuel interview).

Citatet illustrerer en dobbelthed. På den ene side bekymrer Lea sig ikke om livsplanlægning, men på den anden side fastholder hun en tiltro til egen valgfrihed og lægger stor vægt på muligheden for skift og mobilitet. Leas udtalelser er ikke direkte knyttet sammen med hendes opfattelse af fagforeningen. Men hendes ønsker i forhold til fagforeningen peger i samme retning. Hun er fortalende for retten til fleksibilitet, og at fagforeningen ikke skal spænde ben, men hjælpe med at give den enkelte frihed. På den ene side er Leas udtalelser præget af optimisme i forhold til selv at kunne planlægge sit liv. På den anden side er det reflektive element ikke tydeligt i hendes udtalelse, og hun kan meget vel fralægge sig den reelle mulighed for at planlægge sin livssituation ved at lade tilfældighederne råde.

Individualiseringstendenserne synes at spiller ind på de meningssammenhænge og krav som de yngre kvinder har og stiller til fagforeningen. Flere af de yngre kvinder fortæller, at fagforeningens primære opgave udover den økonomiske sikring er at være fleksibel og tilpasse sig den enkelte kvindes behov. Der er dog et hovedskel mellem gruppen af yngre ufaglærte kvinder, og den går mellem den gruppe af kvinder med børn og den gruppe af kvinder uden.

I gruppen af kvinder med børn er en af de højeste ønsker mere fleksibel arbejdstid. Ikke nødvendigvis deltid, men snarere nedsat tid i perioder, for eksempel en ugentlig fridag. Her synes flere af kvinderne, at fagforeningen er for stiv og for gammeldags. I forhold til denne problematik siger Helle:

"Vi skal have vores muligheder på arbejdet, men hvis nogle ønsker at have deltidsjob, så de bedre kan klare familien, det vil fagforeningen ikke acceptere, der er ingen herude som arbejder deltid. Det kunne ellers være rart, hvis man havde muligheden for at arbejde 30 timer om ugen, og det er fagforeningen, der forhindrer det. Jeg tror arbejdsgiverne ville være ligeglade, og jo flere deltidspladser jo flere i beskæftigelse. Det synes jeg ikke er dårligt, selvom fagforeningen mener det" (individuel interview).

I gruppen af kvinder uden børn er en af de højeste ønsker personlig udvikling i jobbet og mulighed for bevis på ekstra uddannelse som ufaglært. Under et andet spørgsmål om deltid, kommer samtalen til at dreje sig om ønsket om mere fleksibilitet i arbejdslivet. Anja siger:

"Jeg synes også det er en god ide med en periode af ens liv. Altså bare det der med at have friheden til at vælge, det giver meget mere fleksibilitet. Det kunne jo være man havde lyst til at efteruddanne sig eller man kunne noget andet. For eksempel gå på en ekstra skole, altså den gang jeg gik i skole, jeg var ikke altid lige så god til at sidde stille. Hvor nu er det meget mere spændende. Jeg er videbegærlig og nu kunne jeg godt få lyst til det (pause). Nu skal jeg tage kørekort, og

det er gab ved siden af arbejde, det bliver hårdt. Jeg synes der er mange ting også vores Pc-kørekort, det skal man sidde med i weekenden og der er ikke meget ekstra tid”(fokusgruppeinterview).

PTA: *”Men det du siger, er det, at du synes fagforeningen nogle gange er lidt stive i det, at de ikke er fleksible eller hvad mener du?”*

Anja siger:

”Jeg kan ikke forstå, hvorfor man ikke kan lave nogle flere fleksible ordninger, altså jeg synes det skulle kunne lade sig gøre både for fagforeningen og virksomheden (pause). Det kunne måske også beholde og aktivere folk til at være mere aktive med at engagere sig i deres arbejde og i (faglige) møder, så man kommer længere frem. Altså nogle gange kan man jo godt få nogle perioder i ens liv, hvor man er mindre aktiv og måske ikke har overskud og kun lige kan overskue at komme for at arbejde. Og hvis man gik på noget nedsat tid eller noget andet, så ville man måske senere blive mere engagerede og får et frisk pust til at komme i gang igen. Så har man jo også tid til at pleje ens egne interesser, og så er man mere motiveret og engageret, når man så er på arbejde. Hvis man også har tid til sine børn og noget fritid. Det hele hænger jo sammen”(fokusgruppeinterview).

Anja repræsenterer en gruppe af kvinderne, der aldrig kunne drømme om at gå aktivt ind i fagforeningsarbejde. På spørgsmålet om I har overvejet at gå aktivt ind i fagforeningsarbejde, siger Anja:

”Nej, det gider jeg ikke (der grines). Vi har jo så mange andre muligheder i dag og jeg vil hellere lave noget andet”(individuel interview).

Anja synes ikke det faglige arbejde er særlig attraktivt, også selvom hun har mange input til, hvordan fagforeningen kunne give en bedre service for den enkelte.

Fortællingen om individualisering spiller også ind på opfattelsen af det kollektive fællesskab. De yngre kvinder tilpasser sig ikke kun de ældre konstituerede kollektiviteter. Hovedparten er ikke medlem fordi det bør man, men dels fordi det giver sikkerhed og tryghed og dels fordi det forlanges i relation til ansættelse. Det tvangsmæssige aspekt tager de yngre ufaglærte kvinder altså stærkt afstand til. Hovedparten af kvinderne lægger vægt på ret til forskellighed og individuel behandling, men dette står ikke i modstrid med opbakningen og legitimiteten til fagforeningen KAD. Flere af de yngre ufaglærte kvinder synes i deres orienteringer at tage afstand til ensliggørelsen, og deres ønsker går i retning af mere fleksibilitet i arbejdstiden og arbejdslivet, samtidigt repræsenterer de en gruppe, hvor andre identifikationer end det faglige fællesskab afsøges. De yngre kvinders udtalelser er på forskellig måde med til at illustrere, at hovedparten af kvinderne ikke bare køber en vare, her et fagforeningsmedlemskab, fordi det er en tradition, men i stigende grad, som en bevidst forbruger vurderer, hvad man som enkelt individ får ud af varen. Denne tendens kan også ses i de yngre kvinders kritik af fagforeningen som institution.

7.4.3. Kritik af institutionaliseringen og den tætte forbindelse til socialdemokratiet

Institutionalisering refererer her både til opbygning af organisationen og til legitimiteten til opbygningen og integrationen med andre samfundsinstitutioner. Det vil sige begrebet forholdet sig til top- bund perspektivet og bureaukratisering. I flere af kvindernes udtalelser er commonsense- betragtninger om pamperi mellem fagforeningerne og socialdemokratiet meget udtalte. Helle kan godt se nødvendigheden af fagforeningerne, men siger i samme åndedrag:

"Jeg synes fagforeningerne har for meget magt[...]. Jeg er træt af socialdemokratiet, der er så mange penge, der går op i administration, der går op i store middage (pause) sådan er LO. Jeg har selv stået et sted og lavet mad, og jeg har aldrig set så overdådigt smørrebrød" (individuelt interview).

Jette fortæller, at hun har hørt flere [personer] tale, om de ikke ville være medlem af fagforeningen, fordi de ikke gad støtte socialdemokratiet. I forhold til sammenhængen og samarbejdet mellem parti og bevægelse, siger hun:

"I gamle dage, da havde de tilhørsforhold og det har de ikke i dag, men man kan jo sige, at socialdemokratiet, det er ikke et socialdemokratisk parti. Det er ikke et arbejderparti mere, sådan har jeg det med Nyrup og dem, de er socialdemokrater, men de vælter til de konservative, og det sker ligeså snart de får penge og prestige, for ude i verden da er de konservative" (individuelt interview).

Selvom Jette kritiserer den tætte forbindelse mellem parti og bevægelse og mener socialdemokratiet ikke længere er et arbejderparti stemte hun sidste gang på dem, men har overvejet at stemme SF næste gang.

Jette er også kritisk i forhold til, hvorfor et bidrag af kontingentet skal gå til socialdemokratiet. Jettes udtalelser om kontingentbetalingen er interessant, for KAD har faktisk lavet en ordning, hvor det er muligt at fravælge at betale til socialdemokratiet og i stedet går pengene til kvinde- politiske formål, så som kvindehuse, kvinder i ulande eller lignende. At denne mulighed findes, er dog ikke noget særlig mange af de yngre ufaglærte kender til og fortæller om.

Et andet gennemgående kritikpunkt fra de yngre kvinders side er kritikken af den stigende institutionalisering, som har betydet en større afstand mellem de faglige aktiviteter på arbejdspladsen og fagforeningen som institution på centralt niveau. Generelt er det fagforeningen som institution, der tages afstand til. Kritikken mod fagforeningen som institution går primært på manglende lydhørhed og dårlige overenskomstresultater.

Helle fortæller, hvordan hun har haft en del problemer med fagforeningen da hun skiftede fra HK til KAD. Hun mener ikke de er dygtige nok.

"Jeg synes ikke de er dygtige nok, dem der sidder på fagforeningen, jeg har hørt om andre eksempler, det er så sjældent det sker at man har behov for dem, og da synes jeg ikke de er dygtige nok" (individuelt interview).

I forhold til overenskomsten i 1998 siger Kate:

"Altså jeg synes jo ikke de får det ud af det, som de burde have. Det kan jeg også forstå, man mener herude" (individuelt interview).

Punktet om kritik af institutionaliseringen viser, at flere af de yngre ufaglærte kvinder tager stærkt afstand til fagforeningen som institution og til det pamperi, de mener eksisterer, mellem fagforeningen og socialdemokratiet. Denne lille delanalyse kan derfor være med til at illustrere, at organisationen KAD fortsat har problemer med kommunikationen mellem medlems- og ledelsesniveau.

7.5. Sammenfatning på fagforeningens betydning for de yngre ufaglærte kvinder

Hovedparten af de yngre kvinder er præget af en "delegation- orientering" i forhold til fagforeningen KAD. Med "delegation – orientering" menes, at medlemsskabet primært ses som en økonomisk sikring og sekundært som en institution de bakker op om og deltager aktivt i. Det er ikke fordi kvinderne generelt er modstandere af fagforeningsideen, for flere udtrykker opbakning til fagforeningens virke og nødvendighed, men deres tilslutning er ikke begrundet i identifikation, men primært ud fra den individuelle sikring. Fagforeningen anskues primært som et individuelt medlemskab, der sikrer rettigheder, og mange af de yngre kvinder forholder sig passivt til de faglige aktiviteter i hverdagen. Hovedparten deltager ikke i faglige møder, hvilket må ses i sammenhæng med, at de yngre ufaglærte kvinder italesætter de harmoniske arbejdspladser, hvor interessen modsætningerne sjældent udarter sig til åbenlyse konflikter. De yngre ufaglærte kvinder repræsenterer dog en loyalitet overfor fagforeningen, som kommer til udtryk ved, at de bakker op om fagforeningsideen. Fagforeningen spiller derfor stadig en rolle i de yngre ufaglærte kvinders liv, fordi de vægter dens funktion som individuel sikring og hjælp i krisesituationer, men de repræsenterer ikke en betingelsesløs loyalitet overfor netop fagforeningen KAD.

Der er ud fra dette materiale noget som tyder på, at de konstituerede kollektiviteter i relation til arbejderkollektivet er under forandring. Man er ikke længere i samme grad medlem af en af en fagforeningen fordi man *bør* eller fordi man altid har gjort, det eller fordi "vi må stå sammen for en- hver pris". Flere af kvinderne er derimod præget af orienteringen "hvad får jeg ud af det"? Dette billede peger på en ændring fra en konventionel solidaritetsrelation til en form for markedssolidaritet. Nogle af de yngre ufaglærte kvinders orientering minder derfor om resultaterne fra APL -undersøgelsen. Denne gruppe yngre ufaglærte kvinder stiller nye krav til fagforeningen, som primært drejer sig om at tage hensyn til forskellighed og om at skabe mere fleksibilitet i arbejdstiden og i arbejdslivet. Det er de yngre ufaglærte kvinder, der er under 35 år, som primært stiller de samme krav som APL-undersøgelses unge generation fra 18-24 år. Deres ønsker og krav til fagforeningen gik i retning af større grad af indflydelse, mulighed for personlig selvudvikling og ikke en automatik i forhold til medlemsskabet. Nogle af de yngre ufaglærte kvinder i denne undersøgelse synes samtidig at vise andre holdninger og idealer, fordi der fortsat også er flere som repræsenterer elementer af en konventionel solidaritetsform, hvor trygheden og identifikationen med fagbevægelsen er i højsædet. Disse hold-

ninger afspejlede en mere klassisk kollektiv orientering om, at ”vi står sammen for en hver pris”. Til gengæld viser materialet et opgør med det automatiske medlemskab og en mere kritisk tilgang til fagforeningen som institution samtidig med, at de yngre ufaglærte kvinder generelt bakker op om fagforeningsideen. Fagforeningen spiller derfor fortsat en rolle på trods af indflydelser fra senmoderniteten. Materialet peger dog i retning af Zolls (1996:82) argument om, at kollektivitet ikke længere alene skabes ud fra tradition og fælles homogene interesser, men derimod løbende ud fra diskussioner om konkrete temaer. De yngre ufaglærte kvinders udtalelser peger på, at der ikke længere er fasttømrede forbindelseslinier mellem arbejderkollektivet på arbejdspladsen og mellem instrumentelle eller ideologiske tilslutninger til fagforeningen generelt (jf. Madsen 1997:156-161).

De yngre ufaglærte kvinders medlemskab begrundes primært ud fra egen sikring og på grund af ”tvangsmæssige metoder” ved ansættelse. Følelsen af tvang i forbindelse med indgåelse af medlemskab og ansættelse stemmer dårligt overens med fortællingen om individualisering, hvor fokus er på retten til selvbestemmelse. Modviljen overfor det tvangsmæssige aspekt synes i denne kontekst at betyde en større ligegyldighed og manglende loyalitet, hvis den enkelte ikke får sine krav efterlevet af fagforeningen. I forhold til fagforeningens rolle og betydning på produktionsvirksomhederne, så er denne stor ved overenskomster og i krisesituationer, jævnfør strejken i 1998, og i individuelle sager, men lille og ikke specielt synlig i hverdagen på arbejdspladserne. Fagforeningen KAD fremstår ikke så tydeligt i kvindernes daglige arbejdsliv. Arbejderkollektivet overfor ledelsen fremstår heller ikke så tydeligt i kraft af de nye arbejdsorganiseringer. Undersøgelsen her er således med til at underbygge, at det homogene værdifællesskab mellem arbejderne er afløst af større heterogenitet og udskiftelighed på arbejdspladserne. Arbejdsorganiseringerne betyder ofte en manglende synliggørelse af et fælles udgangspunkt i arbejderkollektivet, og det kan i sidste ende påvirke betingelserne for dannelse af og aktivitet i de faglige fællesskaber. Måske kan disse forhold relateres til opfattelsen af, at fagforeningen primært anskues som en institution, et individuelt sikkerhedsnet, frem for et fagligt fællesskab om et kollektivt anliggende, der dagligt skal bakkes op omkring?

Tendensen i materialet kunne pege i retning af, at det faglige fællesskab, symboliseret ved fagforeningen som institution, kommer til at være langt fra den enkeltes dagligdag og arbejds-situation. Virksomhedsfællesskabet er til gengæld det man er en del af til daglig, og noget den enkelte i højere grad identificerer sig med. En tendens i denne retning kan betyde, at virksomhedsfællesskabet styrkes, og det kan i situationer stå i direkte modstrid med fagforeningens krav. Fagforeningens fremtidige opgave bliver i dette lys at skabe en mere nærværende position på arbejdspladserne. Spørgsmålet er om tillidsfunktionen kan varetage opgaven alene?

7.6. De yngre ufaglærte kvinders meningsunivers om køn og klasse

Omdrejningspunktet for dette analyseafsnit vil være at se på, hvordan de yngre ufaglærte kvinder opfatter og orienterer sig i forhold til køn og klasse. I dette afsnit ses på køn og klasse i relation til den selvstændige kvindeorganisering (KAD). Hvordan opfatter de yngre ufaglærte kvinder, det at være kvinde, og hvilken betydning har selvstændigheden for dem? Er opbakningen til det faglige fællesskab forbundet til køns- og / eller klassemæssige fællestræk?

7.6.1. Opfattelser af fælles kvinde- værdier og interesser

Når der konkret spørges til, om de yngre ufaglærte kvinder synes der er noget fælles ved at være kvinde, er det ofte noget som de tager afstand til i deres holdninger.

På spørgsmålet om hun synes der er noget fælles ved at være kvinde, siger Cecilia på 24 år, som der endnu ikke har nogle børn:

"Jeg tror mere det var før i tiden, altså nu hvor der ikke var ligestilling, nu har de jo lagt vejen for os, og vi er jo som kvinder meget forskellige" (fokusgruppeinterview).

Kate på 37 år og mor til to, siger følgende på spørgsmålet om hun opfatter KAD som et kvindefællesskab, eller som en fagforeningen eller som begge dele.

"I mine ører lyder det lidt rødstrømpeagtigt, det der med kvindefællesskab, men dermed ikke sagt at det ville være lykken, hvis det blev blandet, det tror jeg ikke (fokusgruppeinterview side).

På samme spørgsmål svarer Anja på 28 år, der ikke har børn følgende:

"Når, jeg læser det der blad, som kommer engang i mellem, Kvindernes fagblad, så opfatter jeg det engang i mellem som et kvindesamfund (pause). Men til hverdag da er min opfattelse af KAD, jamen, det er jo bare min fagforening, og så er vi kvinder. Jeg ved selvfølgelig godt alt det med Rødstrømpebevægelsen og dengang, da gik KAD i front, men det tænker jeg ikke videre over nu, at det er kvinder, som er i denne fagforening. Men lidt når jeg læser bladet, så synes jeg det er lidt for meget kvindesamfund, så er det som om det er os mod dem og dem, det er mændene og det er lidt for meget" (fokusgruppeinterview).

I de yngre ufaglærte kvinders holdninger til ligestilling argumenterer hovedparten af kvinderne for, at det med ligestilling er blevet meget bedre, og derfor virker talen om fælles kvindelige værdier og interesser lidt gammeldags, og som noget der mere er et levn fra fortiden. Eksempelvis tager Anja afstand til at tænke i modsætning til manden, Kate tager afstand fra at definere KAD som et kvindefællesskab og Cecilia argumenterer for, at kampen om ligestilling til dels er vundet og det betyder, at der ikke længere er behov for at tænke i fælles kvindelige mobiliseringsstrategier. Gitte, der er 33 år og mor til to børn, siger i forlængelse af sidstnævnte argument:

"Dengang min mor var ung, da skulle de jo kæmpe for ligeløn. Det er der bare for os. Vi skal ikke kæmpe for noget i dag, det er gjort for os. De tager det jo ikke fra os, vel. Vi har ikke skullet kæmpe for det på samme måde som de skulle og derfor er det noget andet nu[...] hvis der er noget vi er utilfredse med så får vi noget nyt.[...]De er faktisk gode til at give os de ting vi gerne vil have, og så undgår de jo også ballade" (fokusgruppeinterview).

I talen om praksis, det vil sige arbejdsdeling i hjemmet og hovedansvaret for familiens ve og vel, så fortæller hovedparten af kvinderne, at de varetager denne rolle. Det er i talen om praksis, at flere af de yngre ufaglærte kvinder vægter behovet for et selvstændigt forbund, som bedre kan kæmpe for nogle mere kvindelige krav. Jane siger:

"[...]For der er jo fortsat forskel på kønnene og man har jo hvert sit behov" (individuelt interview).

På spørgsmålet: Synes du det er vigtigt med en selvstændig faglig kvindeorganisering, siger Karen.

"Ja, det synes jeg faktisk. Jeg tror kvinder lægger mere vægt på familielivet[...] jeg tror, at familielivet betyder meget for kvinder, det er jo også dem, der vil have mere tid til familien. Jeg siger ikke, at mændene ikke vil have tid til familien, det tror jeg nok de vil, men det er vigtigere for kvinder. Derfor mener jeg det er vigtigt, at KAD varetager vores kvindeinteresser bedre end SID" (individuelt interview).

Lea svarer følgende på samme spørgsmål om KADs selvstændighed.

"Jamen, på en måde synes jeg, at netop fordi det er unikt, så er det vigtigt at holde fast i[...]Jeg tænker på, at KAD især kæmper for, det der med kvinders rettigheder og i forhold til børn og sådan, og jeg tror ikke SID vil kæmpe for det på samme måde" (individuelt interview).

Der er et tydeligt skel mellem de yngre ufaglærte kvinder med børn og dem uden børn, når det gælder anerkendelse af et fælles kvindeligt vilkår. Generelt influerer forældrerollen og familielivet derved på, hvordan de yngre ufaglærte kvinder vægter nødvendigheden af en selvstændig kvindeorganisering. Der er dog også undtagelser fra dette fællestræk blandt andet Conni, som har to børn og alligevel vægter, at det fælles kvindelige vilkår er ændret kraftigt i forhold til hendes forældres liv, og derfor argumenterer for, at kampen for fortsat ligestilling er gammeldags. Hun siger:

"[...]Måske har det noget at gøre med den måde vi lever med hinanden på, vi er meget fælles om mange ting. Det er ikke kun mig, der skal vaske op eller tørre den lille i røven (der grines). Der er ikke den forskel, det synes jeg ikke der er[...] før var der rimelig forskel, mor stod for hjemmet, men det vil jeg bare ikke være med til" (individuelt interview).

Citatet afspejler et træk i flere af de yngre ufaglærte kvinders udtalelser, at ligestillingen mellem kønnene er opnået. Når flere af de yngre ufaglærte kvinder opfatter, at kampen for ligestilling er vundet kan det være sværere at se nødvendigheden af at bibeholde en selvstændig kvinde- fagforening, hvilket det næste punkt beskæftiger sig med.

7.6.2. Den manglende opbakning til den selvstændige kvindeorganisering

Selvom det viser sig et broget billede i forhold til at anskue fælles kvindeverdier og -interesser, spiller de generelle holdninger mere ind på opfattelserne af den selvstændige kvin-

deorganisering, end talen om praksis. Dette betyder, at hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder ender med at bakke op om dannelsen af et nyt forbund eller en sammenlægning med SID.

Den manglende legitimitet til den selvstændige kvindeorganisering må først og fremmest anskues i relation til, at hovedparten af kvinderne opfatter primært KAD som en fagforening. Susanne siger i relation til spørgsmålet; synes du, at man kunne lægge KAD og SID sammen?:

"Ja, det synes jeg godt at man kunne, for det er jo meget noget af det samme, det kommer bare an på hvilken fagforening man forhandler med. [...] Det behøver ikke være så selvstændigt, det havde været bedre, hvis det havde været begge dele, så står vi mere stærkt [...] Det er jo bare en fagforening" (individuel interview).

Tina understøtter ved at på samme spørgsmål at svare:

"For mig vil det være lige meget, om det var blandet eller kun en kvindefagforening [...] Der er måske en fordel, hvis vi alle sammen havde været i den samme, så man også kan samarbejde, hvis der kommer et eller andet [...] Så havde det været smartere, hvis man på en arbejdsplads kunne sige, jamen det er en fagforening, der har dem alle sammen" (fokusgruppeinterview).

PTA: *"Så det du siger er, at det ville være en fordel, hvis man sammenlagde fagforeningerne?"*

Tina siger: *"Ja, det, synes jeg i hvert fald på arbejdspladser, hvor der både arbejder mænd og kvinder, da synes jeg det vil være helt perfekt. Vi ville stå meget stærkere" (fokusgruppeinterview).*

Lene tilføjer: *"Ja, jeg synes det er synd, at det er delt op på den måde. Det virker jo gammeldags" (fokusgruppeinterview).*

For at illustrere meningssammenhænge om den selvstændige organisering, har jeg valgt at inddrage en længere passage fra et af fokusgruppeinterviewene.

PTA: *"Synes I KAD skal bibeholde sin selvstændighed eller gå sammen med SID?"*

Cecilia siger: *"Jeg tror, det ville være godt at gå sammen".*

PTA: *"Hvad kunne det give af fordele og ulemper?"*

Cecilia siger: *"Så er man ligesom sammen om alt, frem for man skal sidde at diskutere hver for sig og så sammen. Det kunne nok spare noget"*

Gitte tilføjer: *"Jeg ved ikke rigtigt, jeg har nok den der ligegyldige holdning. Jeg er bare med. Jeg går ikke så meget op i det".*

PTA: *Det vil sige, det er ikke noget I tænker over, om fagforeningen er selvstændig eller ej?*

Alle tre svarer nej.

Manal siger: *"Bare man har en fagforening, så er det andet lige meget. Det er den fagforening, som er her, og den hedder nu engang kvindeligt, og den gør en masse ting for os, så den er jeg medlem af"* (fokusgruppeinterview).

På spørgsmålet om KAD er et kvindefællesskab, eller en fagforening eller begge dele, siger Majbritt på 26 år:

"Jo, jeg synes det er et kvindefællesskab. Men det kan ikke blive ved med at foregå sådan. Der er ikke penge og støtte til det. Det kan godt være, at jeg synes vi skal være os selv, men det bliver ikke let, og jeg vil hellere lave den her måde (industriforbund)[...]end lægges under SID. Der er mandepæret" (individuel interview).

Det interessante i denne forbindelse er, at bibeholdelsen af den selvstændige kvindeorganisering ikke synes særlig central i de yngre ufaglærte kvinders orienteringer. Argumenterne om de fælles kvindelige vilkår i hverdagens praksis vejer derfor ikke så tungt som argumenterne for et mere effektivt og slagkraftigt forbund på arbejdsmarkedet. Der er flere af de yngre ufaglærte kvinder, som går ind for dannelsen af en form for industriforbund, hvor KAD og SID går sammen i et nyt fælles forbund. Til gengæld spores en snært af modvilje mod en ren sammenlægning med SID, fordi flere af kvinderne så frygter en underlægning, eller at de ufaglærte kvinders krav overses.

Uden at have analyseret ledelsesniveau og organisationen KAD, er det tydeligt, at medlemmernes meningssammenhænge på dette punkt står i kontrast til organisationens. Artiklen "Det fælles kvindelige til debat. En analyse af profil og strategi i KAD" (Tanggaard Andersen 2002) beskæftiger sig med problematikken, og ser på organisationen KAD i relation til medlemmernes holdninger. Artiklen peger på, at det ser ud som om der eksisterer en kløft mellem KAD på centralt niveau og de yngre medlemmer. Antagelsen om en kløft mellem de to niveauer på dette springende punkt bestyrkes på baggrund af fokusgruppeinterview med ungdomsudvalget. Under interviewet var der en klar opbakning til bibeholdelsen af den selvstændige kvindeorganisering og en udbredt modvilje mod sammenlægning med SID eller i industriforbund. På spørgsmålet om KAD skal beholde sin selvstændighed, siger Pernille:

"Jeg holder også på, at så længe ligestillingen ikke er igennem, så eksisterer KAD, så længe der er noget at slås, for så eksisterer KAD. Ellers, så har KAD nedlagt sig selv, for det er det, som er ideen med det. Så længe der stadig er behov for ligestilling, så er der behov for at KAD består" (fokusgruppeinterview).

7.6.3. "Siger man, at man arbejder på fabrik, siger de ikke noget" – oplevelser af status i det offentlige rum

I afsnittet 6.8. blev industriarbejdets betydning berørt, og hvordan de yngre ufaglærte kvinder forsøger at give status til deres erhverv. I dette afsnit er det hensigten at se på, hvordan den

enkelte selv og andre oplever det at være ufaglært. Andre menneskers fordomme og forestillinger, om det at være fabriksarbejder, om ens kvalifikationer som menneske og interesse i andres øjne, fortæller flere af kvinderne om.

Anne-Marie siger:

"...når folk spørger, hvad jeg laver, så siger jeg, jeg har godt nok ikke haft driftoperatøruddannelserne 2 og 3, men alligevel siger jeg, at jeg er driftsoperatør"(individuel interview).

Hun fortæller efterfølgende om andres reaktioner:

"Hvis man er ude i selskaber, og siger man arbejder på fabrik, så siger de ikke noget, fordi de synes det ikke er interessant, men hvis man fortæller, jeg er driftsoperatør og arbejder på[...] og så kører samtalen"(individuel interview).

Conni siger, at hun selv synes, at folk er anderledes overfor hende, når hun fortæller, at hun arbejder på fabrik.

"Hvis jeg snakker med nogen og de spørger, hvad laver du (pause), så kan jeg selv føle et skel, det der med, at hun er kun, det er en følelse, jeg selv har[...]Jeg synes ikke det er idiotarbejde, bestemt ikke, det har ændret sig meget, der er udfordring og vi er med i de der medstyrende grupper, det synes jeg er positivt og så ansætter vi også selv"(individuel interview).

På spørgsmålet om, hvad siger folk, når I siger, jeg arbejder som monitrice, siger Gitte:

"De siger, nå, du ligner da ellers ikke en der sidder på fabrik. Altså skal man se ud på en bestemt måde?"(fokusgruppeinterview).

De fire citater er med til at sætte fokus på, at kvinderne befinder sig i et lavstatus erhverv, som ikke i andres øjne høster anerkendelse. Men kvinderne lægger selv vægt på, at arbejdslivet i industrien har ændret sig, jævnfør afsnit "man kan ikke være dum på en fabrik", og de tillægger arbejdslivet mange flere betydninger end den instrumentelle.

I forhold til status i det eksisterende arbejdsmarkedshierarki opererer flere af de yngre ufaglærte kvinder med en bestemt form for arbejderetik, der minder om en form, der herskede under industrisamfundet. De siger.

PTA: *"Er der alligevel mere respekt om det end at være arbejdsløs?"*

Gittes svarer: *"Jeg har den indstilling, det er fuldstændig lige meget, hvad man laver bare man kommer hjem med noget hver måned for at overleve, så er det lige meget om man er skraldemand eller noget andet".*

Manal tilføjer: *"Alle er jo vigtige på deres arbejde, hvis der ikke blev tømt skrald så var vi på den".*

Gitte afrunder: *"Alle livsfunktioner er vigtige, og det kan godt være nogle siger, nå, men hvis du ikke tjener 30.000 om måneden så er du ikke noget værd, men det*

er man, man er noget værd, når man har noget at stå op til. Når, man går derhjemme så flyder dagene sammen og så føler du dig ikke glad” (fokusgruppeinterview).

Trækkes diskussionen om lavstatus og anerkendelse op til et teoretisk perspektiv, argumenterer Bauman (1998b) og Sennett (1998) for, at der eksisterer en anden form for arbejdsetik i et post- industrielt samfund, hvor dyder, som hørte til traditionelt lønarbejde; som arbejdsomhed, loyalitet, sikkerhed i ansættelsen, at gøre sin pligt for det fælles bedste, og at hvilket som helst job har sin nytte, er udskiftet med en anden form for arbejdsetik. En etik hvor det oplevelsesorienterede, det fleksible, det udfordrende og forandring er nye dyder og statusgivende. Den arbejdsetik, som de yngre ufaglærte kvinder fremhæver her, repræsenterer den arbejdsetik, som hører til traditionel lønarbejde, hvor solidariteten er rettet mod de svage uden for arbejdsmarkedet, og hvor det vigtigste er at yde noget til samfundet, eller det fælles bedste. Denne orientering peger i retning af, at nogle af de yngre ufaglærte kvinder fortsat repræsenterer værdier, der er knyttet til opfattelser af en arbejderklassekultur, hvor grundholdningerne til arbejdet er pålidelighed, pligtopfyldelse og loyalitet *og at arbejdet er forbundet med ansvar for andre, opofrelse, selvfor nægtelse [og] ansvar for familien (Nielsen 2000: 90).*

De yngre ufaglærte kvinder er ikke marginaliseret i forhold til arbejdsmæssig tilknytning, men selvom de forsøger at give mere status til deres erhverv, er de oppe imod staushierarkier i samfundet, der gør, at deres funktion og bidrag til det fælles bedste ikke vurderes så højt. Det arbejdsmæssige forhold bliver tit styrende for det de yngre ufaglærte kvinder ”møder” i sociale sammenhænge. Det gennemgående er dog, at stigmatiseringen opfattes som et individuelt fremfor et fælles materielt vilkår. For selvom flere af kvinderne giver udtryk for, at de oplever andre menneskers stigmatisering af dem i lyset af deres erhverv, er det ikke umiddelbart med til at afføde en fælles mobilisering. Gitte siger i denne forbindelse:

”Vi har ikke skulle kæmpe for det på samme måde, som de skulle og derfor er det noget andet nu [...] Jeg opfatter ikke mig selv som arbejderklasse, som min mor og hendes forældre, for vi har det jo godt og har mange muligheder. Vi kan gøre hvad vi vil, også materielt” (fokusgruppeinterview).

Citatet er interessant fordi det viser, at den yngre ufaglærte kvinde ikke længere opfatter sig selv som en del af en arbejderklasse- kultur. Hun mener til gengæld, at grænserne i dag er mere flydende og synes at være præget af troen på muligheden for at forme sit liv, som hun vil.

7.7. Sammenfattende perspektiver på de yngre kvinders meningsunivers om køn og klasse

Som nævnt under afsnittet om individualisering og fagforeningsmedlemsskabet (7.4.2), så spiller disse opfattelser ind på de yngre ufaglærte kvinders meningsunivers om køn og klasse. Generelt viste det sig, hvordan de yngre ufaglærte kvinder i deres meningssammenhænge tager afstand til de fælles kvindeinteresser, og derimod fokuserer på det slagkraftige og effektive i sammenlægning af forbund. I gruppe af yngre ufaglærte kvinder med børn er der flere, som argumenterer for det gode i, at beholde selvstændigheden og de reflekterer over fordele

ved, at KAD kæmper for kvinders krav. Men argumentet vinder ikke gehør, når det gælder spørgsmålet om selvstændighed eller sammenlægning. Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder uden børn og andre i gruppen, som er præget af en "delegation-orientering" synes derimod, at en bibeholdelse af den selvstændige organisering er gammeldags, og de synes ikke organiseringen forholder sig til virkeligheden på arbejdspladserne. Der er samtidig flere i denne gruppe, der er med til italesætte, at der er opnået ligestilling, hvilket ligeledes spiller ind på deres afstandtagen til den selvstændige kvindeorganisering.

Flere af de yngre ufaglærte kvinder synes at repræsentere en ældre form for arbejderetik, der hører til en form for lønarbejderkultur, men anerkendelsen af en fælles position i statushierarkiet synes ikke at afføde grundlag for fælles mobilisering. Dette kan hænge sammen med, at individualiseringen er en af de forandringsprocesser de yngre ufaglærte kvinder er præget af. Larsen (2000) påpeger, hvordan manglende anerkendelse ikke længere opleves som en klassebestemt skæbne, men i stigende grad som ens egen manglende refleksivitet, der kan begrundes i tilfældigheder. Denne tendens peger i retning af, at hidtidige classeskel/forskelle er slørede, dels på grund af stigende kompleksitet i samfundet og dels fordi kampen i dag er anderledes og blandt andet fokuseret på retten til forskellighed.

Gruppen af ufaglærte kvinder ser derfor ud til at blive mere og mere differentieret. I det lys argumenterer Zoll (1996:79) blandt andet for, at fagforeningerne må indstille sig på, at der ikke eksisterer en arbejderklasse i traditionel forstand, med homogene interesser og arbejdet som vigtigste identifikation. Som APL-projektet opererede med i deres opstilling af en prototype for fagforeningsmedlemmet. Individualiseringen har dels betydet en større differentiering og betyder, at identitet og identifikation ikke alene er bundet op på arbejdet, men den enkelte indgår i mange former for fællesskaber, som kan være identitetsskabende. Og dels indebærer individualiseringen ofte en øget ansvarliggørelse af den enkelte, som retter fokus på eget valg fremfor automatik i tilgangen til fællesskaber.

Endelig spiller generationsaspektet også ind på de yngre ufaglærte kvinders orienteringer. De er børn af velfærdssamfundet og enkelte giver udtryk for, at kampene på arbejdsmarkedet et langt stykke hen af vejen er vundet. Det kan derfor være svært for den enkelte kvinde at se nødvendigheden af mobilisering på baggrund af køns- og klassesdimensionerne eller at se, hvorfor det er vigtigt at være fagligt aktiv. Det faglige fællesskab institutionaliseret i fagforeningen er dog noget de bakker op om, men ikke noget de frygter vil forsvinde, hvilket gør kampene anderledes end tidligere.

7.8. De yngre ufaglærte kvindernes solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelse

I dette afsnit vil jeg gå dybere ned i de yngre ufaglærte kvinders orienteringer om solidaritet, og se på hvilke fællesskaber de lægger vægt på, hvad der kendetegner dem, og hvilke begrundelser, der er for at engagere sig på forskellige planer. Omdrejningspunktet vil være at indkredse, hvad forskellige fællesskaber betyder for kvinderne, og at se på hvilke solidaritetsformer, der forekommer. I indkredsningen vægtes både opfattelser af og praksis om solidaritet og fællesskab.

7.8.1. De yngre ufaglærte kvinders egne definitioner af solidaritet og solidarisk handling

Sussi svarer, på spørgsmålet om hvad siger ordet solidaritet dig?

"Jeg tænker på (pause), at man er fælles om tingene og man tænker på andre uden at være grundig selv, altså at man godt kan ofre sig selv for en større mængde" (individuel interview).

På spørgsmålet om, hvad en solidarisk handling er, siger Hedio:

"Altså solidaritet drejer sig om at hjælpe andre, ikke nødvendigvis fordi man har problemet selv eller kender til det, men altså at hjælpe andre, hvis de har det skidt. At stå sammen om tingene og hjælpe andre" (fokusgruppeinterview).

Citaterne er interessante fordi de to kvinder indkredser, hvad de opfatter som solidaritet og solidarisk handling. Solidaritet defineres som noget der foregår sammen med andre. Det drejer sig om at hjælpe andre gennem et fællesskab, og at kunne sætte sig ind i en andens situation, uden at man selv er der eller nødvendigvis kender vedkommende. Solidaritet defineres her som det modsatte af egoisme, som en relation med eftertanke for den anden. En solidarisk handling er ifølge citaterne en handling, man udfører sammen med andre, hvor den enkelte i større grad lægger sig ind under en gruppes hensyn eller et fællesskabs sag. En solidarisk handling er fokuseret på at hjælpe andre, der har det skidt eller er svage og rettet mod at opretholde et fællesskab. Det er interessant, at solidariteten primært beskrives som noget, der foregår i det offentlige rum, i relation til svage grupper og i relation til at hjælpe andre.

7.8.2. Opfattelser af og praksis om solidaritet på arbejdspladsen

I de tidligere analyser af arbejderkollektivet var fokus på, hvad der definerede arbejderkollektivet mellem KADerne og hvordan det gjorde sig gældende på forskellige niveauer. I denne analysedel går jeg et skridt dybere, og ser på hvordan solidaritetsformer, og fællesskabsrelationer konkret kommer til udtryk på de seks virksomheder, og hvordan de yngre ufaglærte kvinder orienterer sig i arbejdslivet.

Tidligere i analysen var en af hovedpointerne, at det generelle arbejderkollektiv mellem KADerne var præget af en "lighedskultur", der var bygget op på enighed og en homogen fællesskabsforståelse. Arbejderkollektiverne mellem kvinderne er både præget af indstillingen, om "at have det sjovt sammen", af lav tolerance overfor "anderledeshed" og præget af et miljø med sladder, der ofte giver et hårdt arbejdsmiljø og skaber en høj grad af selvjustits internt i fællesskabet. Spørgsmålene i denne forbindelse er så, om der i det konkrete samarbejde i dagligdagen og de mindre spontane fællesskaber eksisterer andre solidaritetsformer og relationer, der går på tværs af det store arbejderkollektivs regelsæt?

Generelt tegner de yngre ufaglærte kvinder et billede af, at sammenholdet dem imellem er stærkt i krisesituationer ved strejker o.lign, men sammenholdet kommer også frem i det daglige arbejdsliv. Eksempelvis fortæller Jette om høj grad af omsorg og interesse for hinanden i den selvstyrende gruppe:

"Altså vi har en, som tager piller og som er rimelig syg med dårligt hjerte, og hvis hun pludselig er væk i længere tid, så er vi alle sammen opmærksomme på det, så går vi og leder efter hende, og ved hvor hendes piller ligger. Vi kan jo godt lide hinanden, selvom vi nogle gange siger "nej, hun er simpelthen som pesten!" Vi kan egentlig godt lide hinanden i bund og grund, og det betyder meget i dagligdagen, også at man hjælper hinanden mere, det tror jeg" (individuelt interview).

PTA: *"Der er meget omsorg for hinanden. Er det også sådan i forhold til ledelsen?"*

Jette: *"Nej! Det er der altså ikke. Nu vil jeg sige, at den ledelse vi har lige nu, det er altså lige meget. De er lidt stivnakkede, dem kan du ikke ligesom komme ind på, selvom du prøver" (individuelt interview).*

Jettes udtalelser afspejler, at fællesskaberne i de selvstyrende grupper på virksomhederne godt kan være præget af orienteringer, der minder om den affektive solidaritetsform, hvor man opbygger et følelsesfællesskab om omsorg, kemi og sympati. Det der kendetegner sådanne mindre fællesskaber er stor grad af tolerance og loyalitet i forhold til hinanden.

Arbejdsorganiseringerne på de højteknologiske fabrikker med selvstyrende grupper og større ansvar for arbejdets tilrettelæggelse synes på forskellige måder at fordre øget refleksivitet fra de ufaglærte kvinders side. I det nedenstående citat fortæller Anja, om hvordan arbejdsorganiseringen sætter skarpt på medarbejdernes evne til at agere refleksivt i arbejdslivet, og hvordan det konkret hænger sammen med solidaritet overfor hinanden. Hun siger:

"Altså, det ved jeg ikke, nu tænker jeg også på det med, at solidaritet har vel også noget at gøre med vores arbejde. For eksempel når vi sidder i grupperne til planlægning af arbejdstiden, og de siger nu skal I nå det og det og det, hvor man tænker på hele sin gruppe og i solidaritet tænker, jamen, nogle kan måske godt nå det, men andre kan ikke, vi er blandet, og derfor må vi lige tænke realistisk. Og da er det sådan noget med at få tilpasset det til, at vi er en gruppe af forskellige mennesker, og det tænker vi på, selvom jeg måske godt kunne klare min del (der grines). Men jeg glemmer det ikke, for da synes jeg, at hvis man er solidarisk, så tænker man på de andre og glemmer ikke de andre i gruppen eller de ældre. Man tænker hun skal ku' nå det, og han skal ku' nå det. Og derfor bliver det et fælles mål, vi alle sammen kan nå og ikke kun, hvis de dygtige medarbejdere og de hurtige er der. Uanset om vi er gode, dårlige, ældre, unge eller hvad vi er, så når vi det hele. Det er solidaritet, synes jeg. Egoisme er jo også at sige, at hvis hun og hun kører maskinen, så når vi det, altså det er mere egoisme, for så kan man godt blive fremhævet alene, det er ikke solidaritet, for så sætter man nogle i en anden bås for at hævde sig" (fokusgruppeinterview).

Anjas fortælling om tilrettelæggelse af samarbejdet i hendes selvstyrende gruppe er interessant, fordi hun vægter, at en solidarisk handling drejer sig om at tage hensyn til hinanden, hjælpe hinanden i samarbejdet og ikke fremhæve sine egen kvalifikationer på andres bekost-

ning. Anjas beskrivelse af samarbejdet og solidaritetsrelationer i de selvstyrende grupper minder om forskellige solidaritetsudtryk. Udtalelserne kan pege i retning af en konventionel solidaritetsform, hvor man udviser solidaritet med hinanden gennem samarbejdet og i opbygningen af et interessefællesskab mod ledelsen. Udtalelserne kan også pege i retning af refleksiv solidaritetsform, fordi orienteringen er åben overfor forskelligheden i den selvstyrende gruppe, at nogle besidder forskellige evner og solidariteten er rettet mod, at de svage arbejdsmæssigt ikke passiveres, men er en del af samarbejdet på lige fod. Anjas orientering er præget af anerkendelsen af den gensidige afhængighed gruppemedlemmerne imellem, hvor man accepterer forskelligheden mellem arbejdstagerne for samlet at levere den bedste indsats. Hun fortæller konkret om, hvordan tilrettelæggelsen af arbejdet i de selvstyrende grupper kræver omtanke for hinandens evner og refleksion over såvel gruppens muligheder som selve produktionen. At Anjas udtalelser kan tolkes i forskellige retninger illustrerer empirisk, hvor svært det er at fastslå en bestemt form for solidaritetsrelation. Grænserne mellem de forskellige solidaritetsformer er derfor langt mere flydende i praksis end i teorien.

Flere gange i løbet af analysen har vi været inde på, hvordan de nye arbejdsorganiseringer synes at ændre på betingelserne for solidaritet og fællesskab. Ses der på arbejdet i de selvstyrende grupper kan det på den ene side skabe et mere udfordrende arbejdsliv, og på den anden side er det med til at fordre bestemte kompetencer for, at gruppen og produktionen kommer til at fungere. Det drejer sig om kompetencer som omstillingsparathed, bedre uddannelse så man kan skifte mellem arbejdsopgaverne, sociale færdigheder og refleksivitet. Samarbejdet i de selvstyrende grupper fordrer i stigende grad refleksivitet, hermed menes, at man ser ud over sin egen arbejdsfunktion, tænker på samarbejde på tværs af faglige og sociale forskelle, og opfatter demokratiseringen som et tiltag, der kan være med til at skabe et mere udfordrende arbejdsliv. Her repræsenterer gruppen af yngre ufaglærte kvinder generelt en fordel, fordi de er mere åbne overfor omstilling og som hovedregel interesserede i et mere udfordrende arbejdsliv.

Samarbejdet i de selvstyrende grupper kan også være præget af flere konflikter i takt med det større råderum for tilrettelæggelse af arbejdet. Konflikterne kan for eksempel opstå mellem de meget tidspressede kvinder med små børn og andre i gruppen, som tager det sociale og faglige ansvar meget alvorligt. Eksempelvis siger Majbritt, der ikke har nogen børn:

"I vores gruppe er der flere med små børn, og de har jo travlt derhjemme, men det er svært at tilpasse altid med gruppens arbejde, for vi har jo effektivitet herude, og vi bliver alle nødt til at arbejde lidt mere en gang imellem, altså det synes jeg. Det er ikke sådan, at jeg ikke vil tage hensyn, men det gælder jo begge veje" (individuelt interview).

I nogle selvstyrende grupper opstår der ofte konflikter mellem de yngre ufaglærte kvinder og de ældre ufaglærte kvinder. Her drejer konflikten sig primært om villighed til samarbejde, at påtage sig forskellige arbejdsopgaver og fravær. Sussi fortæller, at et irritationsmoment i hendes gruppe er, at de ældre kvinder primært tager de lette opgaver og lader de andre stå for de lidt sværere og hårdere arbejdsopgaver.

PTA: *"Er der lidt modvilje i gruppen mod, at man skal lave for meget?"*

Sussi siger: *"Ja, de (ældre) prøver virkelig på, at man ikke opdager det, men det ser jeg. Det gør jeg. Jeg holder øje med dem, fordi det er irriterende. Og det er også fordi, jeg vil ikke selv ødelægges, fordi jeg skal så lave det samme hele tiden. Og det er det, der gør det. Jeg vil da gerne hjælpe, hvis de virkelig ikke kan, men jeg synes bare det er sådan noget med "åh, det gider jeg ikke at lave!", så tænker jeg "nul, sådan skal det ikke være!" Det skal ikke være "det gider jeg ikke at lave", det kan være "det kan jeg ikke lave" så kan man sige, nå men så hjælper man, fordi du skal måske ikke være der så længe igen, og du skal heller ikke være ødelagt, men jeg skal være længe alligevel, så jeg skal heller ikke have ødelagt noget, ved at sidde og lave det samme og det besværlige" (individuelt interview).*

Andre af de yngre ufaglærte kvinder med små børn fortæller, at de godt kan føle de ældre kvinder ser skævt til dem, fordi de på grund af børnene har mere fravær end andre i de selvstyrende grupper. Så de tidspressede kvinder med små børn kan opleve, at både de yngre (jf. Majbritt ovenfor), og de ældre i perioder er trætte af dem som arbejdskollega, de må derfor appellere til ekstra solidaritet i arbejdslivet.

En reflektiv tilgang til demokratiseringen og samarbejdet i de selvstyrende grupper er dog ikke ensbetydende med legitimering af fælles ansvar om ledelse. For spørgsmålet er hvor langt medarbejderindflydelsen går, og hvilke ansvarsområder de forskellige medarbejdergrupper ønsker at deltage i? De selvstyrende grupper må ofte selv sætte grænser for, hvilke områder der hører under deres kompetence- område, for at bevare solidariteten med hinanden. Dette fortæller Gitte om:

"Ja, for ellers får du jo den her politihat på, hvis hver gruppe skal sige, nu er du for meget syg, og nu laver du ikke noget, så går man jo og kontrollerer hinanden, og det var ikke det der var meningen med det. Vi skulle gerne kunne få nogle gode produkter ud af det, og det gør man ikke, hvis man skal holde øje med hinanden på den måde. Det må stadig være hendes (ledelsens) problemsvar (fokusgruppeinterview).

Manal tilføjer: *"Jeg synes heller ikke man kan tillade sig at sige til din kollega, nu har du brugt for mange sygedage, nu må du tænke dig om, det gør man bare ikke"*

PTA: *"Det er ikke godt for fællesskabet?"*

Manal: *"Nej, det er det ikke" (fokusgruppeinterview).*

Citaterne afspejler frygten for, hvad yderligere uddelegering af ansvar i de selvstyrende grupper kan betyde. De to kvinder lægger vægt på at bevare et skel mellem arbejderkollektivet og det teknisk-økonomiske system, når det gælder ansættelse og afskedigelser. Dermed argumenterer de for en mere hierarkisk opdeling, som dog samtidig fratager dem de mere ubehagelige beslutninger.

De selvstyrende gruppers selvstændighed og autonomi virker meget forskelligt på de seks virksomheder. Hvor der på nogle virksomheder klart er foregået en demokratisering er det selvstyrende element på andre mere en formel definition uden reelt indhold i praksis. Jette, der selv er koordinator for gruppen siger:

"Altså vi styrer det selv i gruppen, men vi bestemmer ikke reglerne selv, det gør ledelsen. De siger I må gøre sådan og sådan, og hvis I har nogle ideer, så må vi godt komme op med dem, men det er jo ikke sikkert at det bliver gjort noget ved det, fordi der er jo altid en som har en bedre ide".

PTA: *"Ja, så der er alligevel traditionel ledelse, selvom man har fået selvstyrende grupper?"*

Jette: *"Ja, du må gerne styre det hele selv, bare du gør som ledelsen siger! Nej, det der med selvstyrende, betyder jo bare, at du laver hele arbejdsgangen selv, alle skal kunne samarbejde og lave alt i produktionen" (individuel interview).*

De ovenstående citater illustrerer på forskellige måder, at de nye arbejdsorganiseringer kræver en høj grad af refleksion for at få samarbejdet i de selvstyrende grupper til at fungere. Der opstår ofte konflikter i den daglige arbejdsgang, og disse stiller skrap på den enkelte kvindes sociale og faglige kompetencer. En vigtig præmis for, at samarbejdet i de selvstyrende grupper skal fungere optimalt synes at være, at man er solidarisk med hinanden og accepterer hinandens forskellige udgangspunkt og kvalifikationer. Dette betyder, at kvinderne må operere indenfor mere åbne fællesskaber, hvor forskelligheden ikke er en hæmsko, men primært må anskues som en styrke i tilrettelæggelse og i det konkrete samarbejde.

Når det gælder diskussionen og deltid, repræsenterer flere af de yngre ufaglærte kvinder også en åbenhed overfor hinandens forskellighed, som kan minde om en form for refleksiv solidaritet. Flere af kvinderne fokuserer på, at det giver ekstra råderum for den enkelte, og at der skal være plads til sådanne løsninger, fremfor standardiserede ordninger hele livet igennem. Heidi siger i forhold til deltid:

"Jeg går ind for det. Jeg har tit tænkt på, hvorfor man ikke kunne have deltid herude også. Fra virksomhedens side er det noget med, at det er for dyrt har jeg hørt. Fra andre ansattes side, tror de, at alle med børn vil gå på deltid. Men der er mange som ønsker det, både nogle, som er ældre og nogle, som har små børn. Jeg tror der er stor enighed om, at det er en god ide" (fokusgruppeinterview)

Gitte siger i forhold til mere fleksibilitet og deltid:

"Jeg kunne godt tænke mig, at det var frivilligt, at man sagde, jamen, hvis du har lyst til at arbejde en time mindre hver dag, så må man gøre det, for så får man jo også mindre udbetalt og så er det jo ens eget problem" (fokusgruppeinterview).

Manal, der ikke selv ønsker at gå på deltid eller fleksibel tid, siger:

"Altså, jeg ved ikke om jeg gerne ville gå ned i tid, men jeg kan godt forstå det, det er jo dobbeltarbejde, når man har to. Også når børnene er syge, så er det endnu mere stressende. Jeg har dog ikke behov for at gå en time ned, men det er fint andre gør det" (fokusgruppeinterview).

De tre yngre ufaglærte kvinder argumenterer for, at der er forskelle på gruppen af ufaglærte kvinder, men at arbejdsmarkedet i stigende grad skal indrettes så det passer den enkelte bedst. I det hele taget synes de yngre ufaglærte kvinders orienteringer at stille skarpt på kravet om forskellighed i de overenskomstmæssige ordninger i forhold til livsfaser og generationer. Dette må sætte fagforeningen overfor nye udfordringer.

7.8.3. Refleksiv solidaritet eller risikofællesskab?

Som det er blevet påpeget i tidligere analyser, er nogle af de yngre ufaglærte kvinders opfat-
telser præget af en tendens til orientering mod et virksomhedsfællesskab. Her er den gængse
holdning, at "vi er i samme båd", og fællesskabets grænser defineres i forhold til andre pro-
duktioner og i forhold til at det gælder om at beholde sit job. Umiddelbart bærer en sådan ori-
entering præg af en form for refleksiv solidaritet, der accepterer forskellighed og ikke tænker i
konventionelle solidaritetsrelationer "Os" overfor "Dem" på virksomhedsniveau. Men en så-
dan orientering kan også anskues som et risikofællesskab i lyset af markedets konkurrence og
anskues som en form for risikosolidaritet.

Risikosolidaritet opererer med andre grænser end de fællesskaber, som er knyttet til det nære
familieliv og arbejdsliv. I et fokusgruppeinterview kommer samtalen til at dreje sig om ter-
rorangrebet i New York den 11. september 2001.³ Anja siger:

"Det er jo også en form for solidaritet, hvor man viser det ved at lægge blomster, men kan ikke vise det via tanken alene. Og det kommer jo ud i verdensnyhederne og så kan man se, at vi tænker på dem" (fokusgruppeinterview).

Heidi siger: "Ja, det gør man. Og da siger man jo ikke bare i dag, at det var bare
derovre i USA, men at det kan ske her også" (fokusgruppeinterview).

I interviewene forholder de yngre ufaglærte kvinder sig også til resten af verden, og
nogle af kvinderne signalerer en villighed til at hjælpe i andre af verdens brændpunkter.

PTA: "Hvad synes I om indsamling til Røde Kors?"

Manal siger: "Altså selvfølgelig skal man give noget, der er jo mange som lider, men jeg giver til andre end Rød kors, for eksempel kræftbehandling, og jeg støtter Greenpeace. Det er ikke fordi jeg ikke vil hjælpe, men det bliver for meget, hvis man skal betale alle steder" (fokusgruppeinterview).

På samme spørgsmål siger Lene og Kimit følgende:

Lene: *"Det er forfærdeligt al det der sker i verden også med bombningerne i USA, men nu bomber de selv i Afghanistan, de er jo ikke bedre og der er et stort behov for hjælp dernede"* (fokusgruppeinterview).

Kimit: *"Ja, jeg vil gerne støtte de kvinder og børn, som kommer i klemme i krigen, og derfor er det godt vi har Røde Kors og andre"* (fokusgruppeinterview).

Disse citater er interessante, fordi de afspejler en opfattelse af solidaritet, der går udover de nære relationer i familielivet og den private sfære og på arbejdspladsen. Udtalelserne peger på den ene side på, at kvinderne identificerer sig med et bredere fællesskab. Mennesker langt væk fra dem fysisk forekommer ikke så langt fra dem i hverdagen på grund af massemedierne. Udtalelserne kan på den ene side tolkes som et refleksivt element og kan minde om idealtypen refleksiv solidaritet. De fire kvinder vægter en bredere forståelse af "Vi" end der lægges op til i andre former for solidaritetsudtryk. I Deans ideal kan "Vi" tolkes i retning af at gælde alle mennesker, og solidariteten opfattes ikke som en forudsætning for fællesskabet, men som noget der skabes i dialog og ansvarlighed for dem, der ikke er som os (1996). På den anden side kan udtalelserne anskues som frygtfællesskaber eller risikofællesskaber, hvor sammenhængskraften er frygten eller risikoen for at havne i samme situation som de andre.

Når det gælder KADs generelle initiativer for at forbedre kvinders vilkår i den 3. verden bakkede de fleste af de yngre ufaglærte kvinder op om disse tiltag, men det virker ikke som noget de går specielt meget op i. Da jeg spørger om et initiativ i Indien, som har været beskrevet i Kvindernes Fagblad for nyligt, reagerer tre kvinder i en fokusgruppe således:

Lene: *"Nej, det vidste jeg slet ikke, at de lavede...men det er da fint med mig"*

Tina: *"Det vidste jeg heller ikke, men jeg får jo heller ikke altid læst bladet(der grines). Jeg synes dog primært at de skal forbedre arbejdsvilkårene herhjemme først, og så kan vi gå ud for at hjælpe"*.

Kimit: *"Ja, det har du ret i. Det er jo heller ikke alle, som har det dårligt i de lande, så jeg ved ikke rigtig. Man er også i tvivl om pengene kommer de her kvinder til gode, man hører jo så meget"* (fokusgruppeinterview).

Disse udtalelser peger ikke på, at de yngre ufaglærte kvinders orienteringer er så fokuseret på det globale, som udtalelserne om terrorangrebet i New York gjorde. De tre kvinders menings-sammenhænge viser, at de primært er fokuseret på det nære hverdagsliv og mener generelt, at KADs engagement skal være rettet mod de danske arbejdsvilkår.

Alt i alt viser de første delanalyser, at mange forskellige solidaritets-opfattelser og relationer gør sig gældende i forhold til arbejdslivet. De yngre ufaglærte kvinder agerer både i retning af solidaritetsformer, der kan minde om affektionel, konventionel, refleksiv og hverdagssolidaritet. Ofte er det svært at afgøre, hvilken solidaritetsrelation, der er tale om, fordi de flyder

sammen i den daglige praksis på arbejdspladserne. I takt med de nye arbejdsorganiseringers indførelse bliver refleksivitet en central kompetence i arbejdslivet, og dette kan måske på sigt betyde flere orienteringer, der minder om refleksiv solidaritet. Det vil sige en udvikling i retning af mere åbne fællesskaber og større accept af forskellighed på arbejdspladserne. Generelt set er der dog ikke noget, som peger på, at de yngre ufaglærte kvinder i særlig stor grad orienterer sig i retning af en refleksiv solidaritet og mod bredere former for fællesskaber, der går udover hverdagslivet. Dette vil jeg komme nærmere ind på nedenfor.

7.8.4. Familienetværk, et solidaritetsbånd med ens egne

Som det er blevet nævnt løbende, er en af de store fællestræk i de yngre ufaglærte kvinders fortællinger, at familienetværket benyttes meget og er et af de fællesskaber, som alle kvinder engagerer sig i. Deltagelse og engagement i familien repræsenterer en stor del af de yngre kvinders hverdagsliv og kan illustrere hvordan solidaritetsbånd eksisterer i de nære relationer og i de fællesskaber, som man fødes ind i.

På spørgsmålet, om hvad de nære fællesskaber og det lokale miljø betyder siger Sussi:

"Vi har meget familie i nærheden, vi har vores venner og har ikke yderligere behov for at deltage andre steder, vi har jo boet her i mange år"(individuelt interview).

At have børn er ifølge Kate en aktiv integrationsmekanisme i lokalområdet. Kate siger i forhold til at deltage i lokalmiljøet, hvor hun bor.

"Jamen, det betyder da noget, man bliver ligesom nødt til at være sådan lidt aktiv. Nu skolekammeraterne indbyrdes, de er også utrolig meget sammen, og så kommer man jo rundt til hinanden og til arrangementer, og vi kender også mange her, når man tænker på, vi kun har boet her nogle år. Jeg ville sige, vi havde nok ikke kendt så mange, hvis vi ikke havde haft børn, og jeg synes da kun det er rart at, man kender mange"(individuelt interview).

For langt de fleste af de yngre ufaglærte kvinder spiller familielivet og livet i den private sfære en stor rolle. Kvinderne bruger meget tid sammen med familien, og det udgør deres primære fællesskab i hverdagen. Det vil sige, det er de følelsesmæssige fællesskaber og affektive solidaritetsformer, som udgør en af primære fællesskaberne i kvindernes liv. Som Frederiksen (1998) skriver, er den affektive solidaritetsform kendetegnet ved at udtrykke en samhørighedsrelation i primære fællesskaber med signifikante andre, hvor motivet bygger på, at relationen er mål i sig selv. Hver enkelt deltager i fællesskabet ses som unikke personer og forskelligheder accepteres. De affektive solidaritetsbånd i de nære fællesskaber er derved ofte meget forskellige fra idealtyperne om et fagligt fællesskab præget af konventionel solidaritet. Her er fælles interesser og rationel samtykke det bærende. Indenfor begge former gælder dog at tankegangen "Os" over for "Dem" spiller en rolle for afgrænsning af fællesskabet, det vil sige, fællesskaberne er ofte lukket og præget af stærke grænser for om man er med eller udenfor.

7.8.5. Solidarisk handling funderet omkring deltagelse i det lokale liv

I sidste afsnit var det kvindernes engagement i de nære familie- fællesskaber som var fokus. Her ses på deres engagement i forskellige fællesskaber i lokalsamfundet.

Jane sidder i bestyrelsen for boligforeningen, og motivet til denne aktivitet begrundes Jane dels i at hun ville forbedre forholdene for børnene i boligkomplekset, og dels i at hun savner det nære fællesskab i boligblokken.

"Jeg sidder i bestyrelsen for vores kompleks, fordi jeg synes ikke der blev lavet nok for børn"(individuelt interview)

PTA: *"Hvad tænker du på, skal der laves en legeplads eller?"*

Jane siger: *"Nej, vores legeplads er god nok, nej, men der er noget med at pensionisterne får meget, og det skal de da også have, men hvis de kan få en bustur eller en julefrokost gratis, så mener jeg også, at der må være plads til børnene...og det er der ikke lige nu. Da hedder det børnefamilierne skal betale og pensionisterne får det gratis".*

Jane siger: *"Man kommer ikke hinanden ved mere, som man gjorde. Jeg kan da huske da jeg boede ved min mor og far og hele opgangen kendte hinanden, man gik rundt og snakkede med alle, og gud hvor var det dejligt, så flytter man ind her og man møder da også hinanden på gangen og siger hej".*

PTA: *"Har du tid til fritidsinteresser udover?"*

Jane siger: *"Nej, jeg har heller ikke været meget til sport eller noget, så bestyrelsen er det eneste, jeg går op i og så min familie"(individuelt interview)*

På spørgsmålet, om du har deltaget i sociale aktiviteter, for eksempel samlet ind til Kosovo eller Røde kors? Siger Majbritt:

"Nej, ikke rigtig (pause) Jeg har mere gjort det på privat basis. Hjælpe en ældre dame over vejen eller hvis der er nogle som er lidt uden for så prøve at hjælpe dem ind. Så jeg har holdt det på det niveau"(individuelt interview)

Sussi var før aktiv i den lokale sportsforening, hun har deltaget i blomsterbindingskurser på skolen og gået til gymnastik. Hun kunne dog ikke drømme om at melde sig frivilligt til indsamlinger. Til gengæld går hun op i de sociale fællesskaber omkring hendes børns skole. Hun siger:

"Ja, jeg går op i mine børn og deres skolegang. Der er forskellige udvalg på skolen og jeg er med i et af dem. Det er hyggeligt og så gør vi jo samtidig noget for at børnene får en bedre dag"(individuelt interview).

PTA: *"Hvorfor bruger du dine fri aftener på de, t fremfor at være hjemme?"*

Sussi siger: *"Det er fordi jeg godt kan li' det og så for mine børns skyld"(individuelt interview).*

Ann-Marie kunne godt tænke sig at være frivillig i beredskabstjenesten, når børnene bliver store. For hende begrundes et sådant engagement med:

”Nu sad jeg og så beredskabstyrelsen i går (i TV), og det synes jeg så spændende ud. Da ville jeg gerne hjælpe (pause). Jeg ville gerne tage springet, men det er svært at kaste sig ud i, men når børnene er store, så er det sikkert, det jeg vil” (individuelt interview).

På trods af, at kvinderne med børn ofte har en meget presset dagligdag er der dog interesse og engagement til at deltage i fællesskaber udenfor arbejdslivet. Som det ovenstående udpluk viser, er kvinderne aktive på mange forskellige måder. Nogle har hjulpet til i sportsforeningen og med skolearrangementer, én deltager aktivt i beboerbestyrelser og andre igen overvejer at gå ind i beredskabstjenesten. Der er flere forskellige begrundelser til at deltage. At være aktiv i skolearrangementerne er motiveret af at skabe en bedre skole for sine børn, at gå ind i beboerbestyrelsen er dels motiveret af at skabe bedre betingelser for børnene i området, og dels motiveret af at skabe et bedre socialt netværk/fællesskab mellem beboerne. Deltagelsen i beredskabstjenesten begrundes ud fra motivet om at hjælpe andre. De solidariske handlinger knyttet til hverdagslivet har mange forskellige begrundelser og fungerer på flere planer. Flere af kvinderne lægger vægt på, at det at hjælpe eller engagere sig har givet dem noget til gengæld, enten i form af en socialt fællesskab eller en følelse af at være tilstede at gøre noget for andre. Begrundelserne bag en solidarisk handling har derfor både en egen rationel dimension og en mere selvopofrende dimension.

Kvindernes orienteringer og fællesskabsdannelse i den private sfære minder om hverdagssolidaritet, der blandt andet er kendetegnet ved at hjælpe til i andre sammenhænge end arbejdet og disse forekommer lige så ofte spontant som de har karakter af fastlagte identitets- eller interessefællesskaber. Motivet er præget af gensidighed og af et indre behov for at være en del af et fællesskab. Det som kendetegner de aktiviteter som kvinderne udfører i den private sfære er, at de ikke nødvendigvis er præget af et skarp skillelinie mellem ”Os” og ”Dem”. Den enkelte kvinde kan det ene år være spejderleder, og det næste år deltage bag scenen til børnenes julekomedie uden, at de to ting udelukker hinanden eller står i konflikt. Fællesskaberne i den private sfære er altså bundet op på andre livssituationer og er ofte forskellige fra fællesskaber på arbejdspladsen som arbejderkollektivet. Begrundelsen for at deltage i forskellige fællesskaber er præget af lyst og ikke præget af tvang, som nogle oplever fagforeningsmedlemskabet er (jf. afsnit 7.4), hvilket præger betingelserne for deres engagement. Det som kendetegner nære fællesskaber i hverdagslivet, både det faglige fællesskab eller andre lokale fællesskaber er, at de ikke er fællesskaber, som den enkelte fødes ind i, men derimod nogle som den enkelte i større grad er med til at præge. Det stiller krav om engagement og kræver en ekstra indsats til forskel fra familiefællesskaber, som man automatisk fødes ind i.

7.8.6. De yngre kvinders relation til politik og opfattelse af engagement i fagligt regi

Et gennemgående tema i kvindernes fortællinger er opfattelser af politik, og hvad de faglige fællesskaber fordrer af engagement. I afgrænsningen af politik opstilles der en modsætning i

kvindernes fortællinger mellem politik i de politiske institutioner, og konkrete forhold som irriterer dem i livet, som de anskues i relation til den private sfære. Flere af de yngre ufaglærte kvinder er derved med til at afgrænse det politiske som langt væk fra dem selv. Når der spørges ind til politik og politisk tilhørsforhold er fortællingerne præget af kommentarer, som [Jeg] *"mangler viden om politik"* eller *"det interesser mig ikke"* eller *"det lader jeg andre om"* eller *"jeg prøver at se nyhederne, men har ikke altid kræfter til det"*. Fortællingerne viser dog, at der er enighed om, at man bør følge med, men problemet er tid og energi. Conni siger på spørgsmålet om hun har overvejet at gå ind i politik?

"Nej, det har jeg bestemt ikke (latter). Nej, det må jeg indrømme, mig og politik, det er ikke, jeg ved da hvem statsministeren er, og jeg prøver også at få set TV-avis ind imellem, for at man ligesom kan være med. Jeg synes det er vigtigt at følge med"(individuel interview).

Materialet viser, at kvinderne italesætter politik som noget fjernt og afgrænset fra deres hverdag og livet på arbejdspladsen. Men i fortællingerne vægtes, at man bør følge med i samfundsforhold og politik. De typer af fællesskaber, som et politisk parti eller de faglige organisationer, er dog ikke nogle, som virker særlig attraktive på hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder.

Der er dog enkelte undtagelser, blandt andet Majbritt, som godt kunne tænke sig at arbejde med politik i fremtiden.

PTA: *"Hvordan ser dit liv ud om fem-ti år"*?

"Jeg kunne godt tænke mig at være noget hjælpeperson i Folketinget[...]Ja, det kunne jeg godt, måske ikke i Folketinget, det kunne også være lokalt, men ikke som leder, en der står ved siden af"(individuel interview).

At de faglige fællesskaber på organisationsplan ikke er attraktive, hænger sammen med de "fordomme" kvinderne har eller de barrierer de har hørt om, eller selv har erfaret. Her kommer nogle udpluk, der viser, hvad engagement i faglige fællesskaber ifølge kvinderne betyder.

På spørgsmålet om I har tænkt på at gå ind i politik, eller nogle faglige fællesskaber på centralt niveau i KAD siger Lene:

"Nej, det har jeg ikke tid til. Jeg er jo heller ikke socialdemokrat og det har jeg hørt man skal være"(fokusgruppeinterview).

Gitte er inde på det samme omkring tidsaspektet som gør engagement på det niveau inattraktivt. Hun siger:

"Min mor, ja hun var tillidskvinde og hun brugte al sin tid på det møder om aftenen og begge weekender. Jeg synes, hun brugte for meget tid. Jeg havde jo afsavn fra hende. Det vil jeg ikke, for det tager al for meget tid"(fokusgruppeinterview).

På spørgsmålet om man ser op til dem, som deltager aktivt på højere niveau, siger Cecilia:

"Nej, de er ligesom os andre, de er bare mere nysgerrige, hvis man kan bruge det der ord" [...] Det tager for meget tid, tror jeg, man skal sætte sig ind i mange ting og kunne lide lange møder" (fokusgruppeinterview).

De yngre ufaglærte kvinders udtalelser viser hvilke "fordomme" eller barrierer kvinderne opfatter, der er i forhold til at deltage aktivt på fagpolitisk organisationsplan. For det første kræver det, at man melder sig ind i socialdemokratiet, for det andet kræver det af den enkelte, at man ved meget og for det tredje skal man være villig til at bruge meget tid og kunne lide lange møder. Denne form for deltagelse og engagement er ikke specielt attraktivt for gruppen af yngre ufaglærte kvinder, både fordi det fordrer bestemte kvalifikationer; et politisk medlemskab, stor viden og tager meget tid i en presset hverdag. De faglige fællesskaber på organisationsplan er bygget op som et interessefællesskab, med bestemte grænsedragninger og konventionelle opfattelser af solidaritet. De faglige fællesskaber på organisationsplan kan derfor virke lukkede og svære at deltage i spontant i en periode. De adskiller sig derfor fra andre fællesskaber på arbejdspladsen, og i den private sfære i hverdagslivet og virker ikke særligt attraktive for gruppen af yngre ufaglærte kvinder.

De yngre ufaglærte kvinders politik-orientering er omdrejningspunktet i artiklen "Modsætningsfyldte billeder af politik" (Tanggaard Andersen 2001b). Artiklen beskæftiger sig mere indgående med de yngre ufaglærte kvinders tilgang til politik og engagement. På den ene side viser artiklen, at de yngre ufaglærte kvinder repræsenterer en gruppe, som er præget af afmagtsfølelse overfor politik. På den anden side kan der argumenteres for, at det faglige fællesskab ikke formår at inkludere gruppen. Men baggrunden for de yngre ufaglærte kvinders manglende engagement i det faglige fællesskab skal dog primært ses i relation til deres anderledes politik-orientering. Politik opfattes ikke i relation til kollektiv aktion og indflydelse institutionelt, men er snarere specificeret ned til ens egen selvrealisering, det nære og det private rum. Det er ikke fordi de yngre ufaglærte kvinder ikke har noget af at klage over i deres liv, men det ses ikke nødvendigvis som et kollektivt anliggende (Tanggaard Andersen 2001b:54).

7.9. Sammenfattende perspektiver på de yngre ufaglærte kvinders solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelse

For de yngre ufaglærte kvinder i denne undersøgelse betyder fællesskaber på forskellige planer en afgørende rolle. De orienterer sig og engagerer sig i hverdagslivet i en række spontane, identitets-, interesse- og emotionelle fællesskaber, både i relation til arbejdslivet og i den private sfære. I de foregående analyser om fagforeningens betydning repræsenterer hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder en form for individuel orientering overfor det institutionaliserede fagforenings- fællesskab, men den individuelle orientering med fokus på retten til at være sig selv betyder langt fra, at den enkelte kvinde er sig selv nok! Det faglige og de sociale fællesskaber dyrkes og har en stor betydning i de yngre ufaglærte kvinders hverdagsliv. Det er vigtigt for kvinderne at være solidarisk med de svage, at hjælpe andre og at gøre noget sammen med andre. Den individualiserede orientering kan som Hyman siger (1996) altså ikke tolkes som et fravær af solidaritet, men derimod tolkes i retning af en større opmærksomhed på bredere livskvalitet end det økonomiske, som det kollektive aftalesystem er fokuseret på.

Det nære familiefællesskab udgør et af primærfællesskaberne for de yngre ufaglærte kvinder. De bor ofte tæt på store dele af deres familie, og der er tradition for, at man tit ses. Generelt er de yngre ufaglærte kvinder også aktive på forskellige planer i det lokale samfund. De fællesskaber som kvinderne deltager i i hverdagslivet opstår ofte spontant og behøver ikke været bundet op på fastlagte regler for fællesskabet. Det der er kendetegnende for kvindernes fællesskaber er, at de engagerer sig i en lang række af fællesskaber på forskellige planer, og derfor kan deres engagement ændre sig mange gange over et helt livsforløb. Deres orientering og engagement kan derfor minde om idealtypen hverdagssolidaritet, fordi det er rettet mod mange forskellige former for fællesskaber og forekommer i de nære sammenhænge, hvor der etableres venskabelige relationer og fælles ansvarlighed på tværs af klasse- og kønsmæssige skel.

Arbejdslivet i de selvstyrende grupper indebærer et tæt samarbejde mellem kvinderne i dagligdagen. Når der ses nærmere på kvindernes solidaritetsrelationer og fællesskaber her, viser der sig et andet billede end det om det store arbejderkollektiv mellem KADerne. Generelt er de store arbejderkollektiver mellem alle KADerne kendetegnet ved en lighedskultur, hvor der er fastlagte regler og normer for "anderledeshed", hvor sammenhængskraften er en høj grad af homogenitet og som giver styrke udadtil. Ses der på de mindre fællesskaber, som de blandt andet kommer til udtryk i de selvstyrende grupper, virker disse mere åbne og mere forskellige. I nogle af de selvstyrende grupper overfører kvinderne affektive solidaritetsformer til det daglige arbejdsfællesskab med hinanden. Det kommer for eksempel til udtryk i respekt og omsorgsfuldhed for andres situation og i dannelse af emotionelle fællesskaber. Det affektive fællesskab går ofte på tværs af faggruppeskel, men forekommer dog primært indenfor den selvstyrende gruppe. I tilrettelæggelse af arbejde i de selvstyrende grupper fortælles der om, at det kræver en høj grad af refleksivitet, både i en erkendelse af gruppens forskellighed og fælles force, som det gælder om at prioritere rigtigt for at få samarbejdet til at fungere. De nye arbejdsorganiseringer fordrer i stigende grad en form for refleksion, der kan pege i retning af refleksiv solidaritetsformer i arbejdslivet. Materialet tyder på, at arbejdsorganiseringerne med selvstyrende grupper i stigende grad tvinger den enkelte medarbejder til refleksion over produktionen og til at tænke i afhængighed af hinanden og til at tænke i forskellighed som en force.

Der er en tendens til, at nogle af de yngre ufaglærte kvinder synes at videreføre solidaritetsformer og fællesskabserfaringer fra den private sfære til arbejdslivet. Disse former opererer ikke nødvendigvis med den klassiske distinktion "Os" versus "Dem". Kvindernes fortællinger peger i retning af, at solidaritetshandlinger ikke behøver at være interessebaseret, men de repræsenterer nærmere en solidarisk handling i hverdagen ved at hjælpe i det nære og være en del af forskellige fællesskaber. Derved ses en tilnærmelse til en form for hverdagssolidaritet. Det kan måske også være en medvirkende årsag til, at de yngre ufaglærte kvinder agerer anderledes i arbejdslivet og ser anderledes på det faglige fællesskab. I idealet kan der argumenteres for, at den konventionelle arbejdersolidaritet var baseret på faste forbindelseslinier mellem arbejderkollektivet på arbejdspladsen og ideologisk opbakning til fagforeningen generelt. Disse forbindelseslinier eksisterer ikke længere automatisk, fordi nye solidaritetsformer, som

blandt andet hverdagssolidaritet er ikke nødvendigvis forbundet til et kollektivt politisk niveau og til at omfatte fagforeningerne. Denne ændring må ligeledes ses i sammenhæng med, at flere af de yngre ufaglærte kvinder repræsenterer et instrumentelt tilhørsforhold til fagforeningen, og deres medlemskab er således ikke ideologisk baseret.

Analyserne af solidaritetsrelationer i arbejdslivet viser generelt, at mange forskellige solidaritetsudtryk gør sig gældende, og det kan være svært at fastslå, hvilken form der er tale om, fordi de i praksis ofte flyder sammen. Det vil sige, at de yngre ufaglærte kvinders orienteringer kan afspejle flere forskellige solidaritetsrelationer og opfattelser, der går på tværs af for eksempel affektive, konventionelle og refleksive elementer.

Med enkelte undtagelser deltager de yngre ufaglærte kvinder ikke aktivt i politik i det offentlige rum. Politiske partier og institutionaliserede fagpolitiske fællesskaber virker ikke specielt attraktive på gruppen. Dette kan dels hænge sammen med, at kvinderne har bestemte opfattelser af, hvad et sådant engagement kræver, og dels forekommer disse fællesskaber mere lukkede end fællesskaber i den private sfære. Samtidig virker det som om nogle af kvinderne mener, at aktiv deltagelse i politik indebærer en høj grad af identifikation og forpligtelse i længere tid, hvilket ses som en barriere.

Som afslutning på denne analysedel af de yngre ufaglærte kvinders solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelse vil jeg opstille fire profiltyper på baggrund af de yngre ufaglærte kvinders orienteringer.

7.9.1 Fire forskellige profiler i gruppen af yngre ufaglærte kvinder

For at sammenfatte pointerne i de forskellige analysedele om de yngre ufaglærte kvinders solidaritetsrelationer og fællesskabsdannelse, og for at give et bredere billede af de karakteristika, som findes i gruppen har jeg valgt at opstille fire profiltyper. De fire profiltyper er idealtyper, det vil sige, de er konstrueret på baggrund af teoretisk viden og empiriske erfaringer. Den primære hensigt med at opstille fire profiler er, at skabe mere klarhed over de yderpunkter og fællestræk, der findes i analyserne af de yngre ufaglærte kvinders opfattelser og orienteringer når det gælder solidaritet og fællesskab. De fire profiler, som beskrives i det følgende, kan ikke føres direkte tilbage til enkelte interviewpersoner, men er konstruerede personer, der skabes på tværs af flere forskellige fortællinger. De yngre ufaglærte kvinder, som jeg har talt med i denne afhandling, kan derfor ikke "puttes" ind i hver deres profil, men har flere eller færre træk til fælles med en eller flere af de opstillede profiler.

A). *"Vi står sammen for enhver pris". En arbejderkultur præget af en lønarbejderlivsform.*

Den yngre ufaglærte kvinde i denne gruppe er præget af stor identifikation med fagforeningen og bakker op om fagforeningens målsætning. Der er to indstillinger, som præger hendes tilgang til medlemsskabet: "Vi står sammen for enhver pris- indstillingen" og "vi står sammen for at hjælpe hinanden". Solidariteten er derfor interessebaseret og de klassiske skillelinier mellem arbejdere og ledelse præger orienteringen. Den yngre ufaglærte kvinde er en af dem, som påtager sig at være tillidsrepræsentant på virksomheden. Omsorgsfuldhed og solidaritet knyttes både til familie- og arbejdsliv. Det nære familienetværk og lokale fællesskab betyder

meget for hende, og hun er generelt et menneske, der er meget engageret. Det er de forskellige sociale aktiviteter i relation til arbejde og lokalliv, som er bærende for hendes identitet.

B). *"Vi står sammen i krisesituationer". En lønarbejderlivsform med vægt på arbejdets egen-værdi.* Den yngre ufaglærte kvinde i denne gruppe har prioriteret en "både-og"- tilværelse, hvor den enkelte identificerer sig stærkt med arbejdets opgaveløsning og funktion og samtidig vægter familielivet. Valget af en "både-og"- tilværelse giver ofte en følelse af ambivalens i den yngre kvindes liv. Den yngre ufaglærte kvinde har en svagere identifikation med fagforeningen i det daglige, men loyaliteten i orienteringen aktiveres i konfliktsituationer. Indstillingen der præger orienteringen, er "vi står sammen i krisesituationer". Solidariteten og interessefællesskabet mellem kollegerne er derfor betinget af, hvilke situationer man er i. Identifikationen overfor fagforeningen er samtidig bestemt af, om fagforeningen er lydhør overfor den enkelte. I det daglige arbejde på virksomheden passer hun sit arbejde, men blander sig ikke i mindre faglige problemer. Det vigtigste for hende er, at produktionen og arbejdet glider. Omsorgsfuldhed og solidaritetsrelationer er fokuseret omkring ens familie og om at hjælpe de svageste i samfundet.

C). *"Hvad kan I gøre for mig" her er fokus på at kunne være sig selv.*

Arbejdet har en stor betydning, men primært i relation til lønnen. Den yngre ufaglærte kvinde er præget af individuelle værdisæt, hvilket spiller ind på hendes tilgang og orientering til fagforeningen. Fagforeningsmedlemskabet ansues som en vare, den enkelte kan vælge at købe eller ej. Indstillingen i orienteringen er derfor præget af holdningen "hvad kan I gøre for mig" og "hvorfor skal jeg vælge jer"? Orienteringen overfor fagforeningen er præget af delegation, det vil sige, at man opfatter fagforeningen som et sikringssystem mere end et kollektivt fælles anliggende. For hende er der en svag faglig og politisk aktivitet. Hun vægter retten til at være sig selv, men er dog ikke sig selv nok, fordi hun deltager i flere andre former for fællesskaber end det fagpolitiske. Hendes engagement er rettet på affektive fællesskaber med familien og venner og mod deltagelse i nære sociale sammenhænge. Hun har en stor tiltro til, at hun selv bestemmer, og former sit liv som hun vil.

D). *"Vi er jo alle i samme båd", her opfattes arbejdet og virksomheden som det vigtigste.*

I denne gruppe opfattes arbejde og hverdagsliv som eet. Den yngre ufaglærte kvinde søger primært personlige udfordringer i og identifikation med arbejdslivet. Identifikationen med fagforeningen er svag og man identificerer sig mere med virksomhedsfællesskabet. Orienteringen er præget af opfattelsen af delegation, og fagforeningen ansues som et sikringssystem, der dog i takt med de nye arbejdsorganiseringer bliver mindre vigtigt. Solidariteten i orienteringen er ikke rettet mod én bestemt gruppe af kolleger, men rettet mod virksomheden som et samlet fællesskab, et skæbnefællesskab. Orienteringen er derfor præget af holdningen, "vi er jo alle i samme båd". Arbejdets opfattes her som et suverænitetsrum i forhold til familielivets forpligtelser og hendes identitet er stærkt forbundet til hendes beskæftigelse. Omsorgsfuldhed og solidaritet gør sig gældende i relation til virksomhedsfællesskabet og til familielivet.

De fire profiler er inspireret af APL- projektets seks medlemskulturer, som kort blev beskrevet først i dette analysekapitel. Profiltyperne er inspireret af livsformsanalyserne og bygger

ovenpå APL- undersøgelsens typologier over medlemskulturer. Primært de fire første, som var: Arbejder-, funktionær-, markeds- og karriere- kulturen. De opstillede profiltyper adskiller sig dog på en række punkter i forhold til APL- undersøgelsens medlemskulturer. Hvor APL- undersøgelsens typologier afspejler hele LO medlemsskaren er disse dannet på baggrund af de yngre ufaglærte kvinder. APL- undersøgelsens typologier bygger på et bredere datasæt og på en større holdningsundersøgelse til alle aspekter af livet. Disse fire profiltyper koncentrerer sig om holdninger til og praksis om fællesskaber og solidaritet. Udgangspunktet for hver type er holdninger til det faglige fællesskab, og disse præger overskrifterne på hver profil.

¹ En solidarisk handling kan defineres som, "unity or agreement of feeling or action, especially among individuals with a common interest" (Madsen 1997).

² Human Resource Management er en organisatorisk og ledelsesmæssig strategi som går ud på, at arbejdsgiveren tilrettelægger arbejdet og personalepolitikken således, at der opnås maksimal udnyttelse af de menneskelige ressourcer. Kritikken mod strategien har været, at den "lokker" eller forfører medarbejderen til med liv og sjæl at gå op i arbejdslivet (se endvidere kapitel 3).

³ De nedenstående citater er præget af stærke stemninger og af en periodeeffekt, der spiller afgørende ind. Alligevel har jeg valgt at inddrage dem, fordi de kan illustrere, hvordan de yngre ufaglærte kvinder tænker solidaritet.

Kapitel 8

Konklusion

8.1. Indledende kommentarer om afhandlingen

En gennemgående interesse i denne undersøgelse har været at undersøge, hvilke nye udfordringer senmoderniteten rejser til opfattelser af og praksis om fællesskab og solidaritet blandt en gruppe yngre ufaglærte kvinder indenfor højteknologisk produktion. Fokus har været på de yngre KAD medlemmer og deres holdninger og praksis knyttet til det faglige fællesskab og øvrige hverdagsliv. Diskussionen om senmodernitet er blevet udmøntet i tre tendenser: Bevægelsen mod stigende aftraditionalisering, bevægelsen mod øget individualisering og bevægelsen mod at hver enkelt kan forme sit liv. Yderligere er de senmoderne udfordringer blevet koblet til ændringer på arbejdsmarkedet, hvor nye arbejdsorganiseringer influerer på betingelser for arbejdsliv, samarbejdsrelationer og faglig organisering.

Afhandlingens overordnede forskningsspørgsmål lyder:

Hvilke nye udfordringer rejser senmoderniteten til eksisterende opfattelser af og praksis om fællesskab og solidaritet, og hvordan kommer de til udtryk i gruppen af yngre ufaglærte kvinder indenfor KAD-industri?

Det overordnede forskningsspørgsmål er delt op i en række underspørgsmål, som har været styrende for afhandlingens fokusering:

- 1). Hvordan tænkes, praktiseres og konstitueres solidaritet, køn og klasse?
- 2). Er den konventionelle solidaritet truet af nye arbejdsorganiseringer, og giver det andre solidaritetsudtryk?
- 3). I hvilket omfang synes tendensen til øget individualisering at influere på kvindernes holdninger og praksis i hverdagslivet?
- 4). Hvordan opfatter de yngre kvinder kønnethed, og hvordan ses det i relation til den faglige kvindeorganisering?

Metodisk er afhandlingen kvalitativt orienteret, men problemstillingen udsprang af kvantitative undersøgelser, blandt andet APL- undersøgelsen (Bild et al. 1992a; 1992b; Jørgensen et al. 1993), Medborgerundersøgelsen (Andersen et al. 1993; Andersen & Torpe, 1994) og ”Demokrati- fra- neden” (Andersen et al. 2000; Bang et al. 2000). Disse undersøgelser var med til at dokumentere nogle klare forskelle mellem de unge og ældre fagforeningsmedlemmer, hvilket begrundede en dyberegående undersøgelse af de yngre medlemmers orienteringer og holdninger. Undersøgelsens design står derfor på skuldrene af kvantitative undersøgelser, selvom jeg har valgt det kvalitative interview som forskningsmetode. Der eksisterede en del dokumentation om forskelle i medlemsskaren mellem køn og generationer, men der findes ikke meget forskning om, hvordan disse forskelle konkret kom til udtryk. Jeg valgte derfor at fokusere på de yngre ufaglærte kvinder, fordi de så ud til at repræsentere andre holdninger og orienteringer end de ældre kvinder. På grund af de yngre ufaglærte kvinders alder 22-38 år havde jeg en forventning om, at de i større omfang var bærere af forandringsprocesserne end de ældre. Mit fokus har således været at gå i dybden med denne gruppes orienteringer og i

forhold til problemstillingen synes den valgte metodik med kvalitative interview mest velegnet.

Teoretisk opererer jeg med tre tematikker som befinder sig på forskellige niveauer og som supplerer hinanden i forhold til problemstillingen. Teorier om transformationsprocesser generelt og på arbejdsmarkedet udgør den overordnede ramme til at forstå problemfeltet. Her er det især teorierne om senmodernitet, fleksibel kapitalisme, disse strømningers indflydelse på arbejdsorganiseringerne og deres rækkevidde i en dansk sammenhæng som diskuteres. De to andre teoretiske tematikker er studiet af solidaritet og fællesskab og studiet af køn, arbejde og identifikation. I de teoretiske perspektiver om studiet af solidaritet og fællesskab, indkredsnes begreberne i forhold til de klassiske og moderne sociologiske teorier om solidaritet og fællesskab. I de teoretiske perspektiver om studiet af køn, arbejde og identifikation indkredsnes begreberne ud fra teorier om det kønssegregerede arbejdsmarked, om køn, klasse og identitet og teorier om arbejde og familieliv. På baggrund af de teoretiske perspektiver opstilles en række overordnede antagelser i slutningen af kapitel 3, 4 og 5. De fire overordnede antagelser er dels en videreudvikling af baggrundsteserne fra kapitel 1, om sammenstød og kønnets ændrede betydning, og dels lægger de tre tendenser der karakteriserer senmoderniteten (aftraditionalisering, individualisering og formbarhed, se kapitel 3) implicit i de fire antagelser.

- De yngre ufaglærte kvinder står i et spændingsfelt mellem traditionalitet og senmodernitet. Det influerer på orienteringer og opfattelser i relation til arbejde og familie.
- En udvikling med fokus på de menneskelige ressourcer i arbejdslivet kan betyde forskellige ting: Det kan ses som en handlingsstrategi til et mere udfordrende arbejdsliv, men samtidig rumme muligheder og trusler mod en solidarisk udvikling i arbejdslivet.
- Spændingsfeltet mellem traditionalitet og senmodernitet giver et både anderledes og ambivalent solidaritetsudtryk, og de grundlæggende betingelser for den konventionelle solidaritetsform er under forandring
- Kønnet ændrer betydning og er i opbrud, det giver sig udtryk i forskellige ambivalenser

De fire antagelser spiller sammen med empirien i analyserne. Nedenfor bliver undersøgelsens resultater præsenteret og diskuteret i en empirisk (8.2.) og teoretisk konklusion (8.3, 8.4 og 8.5).¹ Til sidst følger nogle perspektiverende betragtninger (8.6).

8.2. Hvad viser denne undersøgelse?

Af de empiriske undersøgelser kan der drages følgende hovedresultater:

Retten til at vælge fagligt fællesskab

I forhold til de yngre ufaglærte kvinders holdninger til fagforeningen KAD viser undersøgelsen følgende: De yngre ufaglærte kvinder bakker generelt op om fagforeningsideen, men er mindre interesserede i om de er organiseret i KAD, SID eller et andet forbund. Der er for-

skellige begrundelser bag medlemsskabet, men grundlæggende er der tale om tre hovedårsager: Fordi man bør (som hænger sammen med fagforeningernes historiske betydning), fordi man sikrer dagpengeretten, eller fordi det giver en sikkerhed i en situation hvor man bliver behandlet dårligt. Det er de sidste to begrundelser som de fleste af de yngre ufaglærte kvinder lægger vægt på. Fagforeningen KAD opfattes som en garant i krisesituationer og tilhørsforholdet begrundes primært individuelt og instrumentelt.

Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder mener, at fagforeningen KAD er god til at forhandle overenskomster hjem, blandt andet i 1998, hvor den sjette ferie uge blev påbegyndt. Ses der på KADs daglige virke, bakker de yngre ufaglærte kvinder op om fagforeningen generelt på virksomheden, blandt andet i tilslutningen til tillidsrepræsentanten. Men de fleste af kvinderne har ikke tid eller lyst til at deltage i faglige møder udover arbejdstiden. Der er også flere kritiske røster blandt de yngre ufaglærte kvinder, der dels drejer sig om institutionaliseringen i fagforeningen, og dels om den tætte forbindelse til socialdemokratiet. Generelt tager de yngre ufaglærte kvinder afstand til pamperi og ordninger, der resulterer i "det tvangsmæssige medlemskab". Såvel eksklusiv aftalerne som den procentsats af kontingent- betalingen til socialdemokratiet harmonerer ikke med de yngre ufaglærte kvinders fokus på retten til selv at bestemme. Den manglende frihed til selv at bestemme, om man vil være medlem eller ej kan betyde, at den enkelte yngre ufaglærte kvinde viser sin modvilje overfor det tvangsmæssige medlemskab ved generelt at tage afstand til det faglige fællesskab. Følelsen af tvang i forbindelse ved indgåelse af medlemskab harmonerer således dårligt med de yngre ufaglærte kvinders individuelle orientering overfor fagforeningen.

Institutionalisering af fagforeningen KAD er et af de forhold, der skaber et misforhold mellem medlemsniveau og organisationsniveau. I denne undersøgelse peger kvindernes udtalelser i retning af, at fagforeningen i det nære (konkretiseret i arbejderkollektivet) er noget alle bakker op om, men flere af de yngre kvinder ender med at tage afstand til fagforeningen som institution. Afstandstagen til fagforeningen som institution opstår, fordi den fysisk er langt væk fra dem i dagligdagen, og fordi fagforeningen ikke virker lydhør nok overfor de krav "kvinderne på gulvet" stiller. Resultaterne i undersøgelsen viser, at kvindernes ønsker i forhold til fagforeningen specifikt går på mere fleksibilitet i arbejdslivet, større rummelighed i varetagelsen af omsorgsforpligtelsen og en mere individuel service i forhold til den enkeltes behov.

Gruppen af yngre ufaglærte kvinder anskuer primært det faglige fællesskab som en individuel sikring og sekundært som en institution de bakker op om og deltager aktivt i. Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder er derfor præget af orienteringen "hvad får jeg ud af det", og præget af en mere kritisk tilgang til fagforeningen som institution. Det nye er en mere kritisk stilling til fagforeningens virke, og materialet peger generelt på et opgør med en automatik i forhold til medlemsskabet. Der er dog undtagelser fra dette billede, hvor holdninger som "det bør man" eller "det gælder om at stå sammen med andre overfor ledelsen" gør sig gældende. De sidstnævnte holdninger peger på orienteringer i retning af den konventionelle solidaritetsform, hvor solidariteten er bundet op på homogene interesser mellem arbejderne og interessefællesskabet er rettet imod ledelsen og arbejdsgiverne.

Sammenfattende kan det siges, at den individuelle orientering i kvindernes univers ikke står i modstrid med opbakning bag fagforeningsideen, til den kollektive orientering. Kvinderne i undersøgelsen sætter ikke spørgsmålstejn ved fagforeningens tilstedeværelse og fortsatte beståen, men de repræsenterer nye krav og har andre forventninger til KADs virke. De er ikke medlem af KAD fordi de bør være det på grund af tradition, men enten fordi de mener, det giver sikkerhed og økonomisk tryghed eller fordi de er underlagt eksklusiv- aftaler, når de ansættes. Flere af de yngre kvinder er fokuseret på, hvad den enkelte får ud af medlemsskabet, og på hvilke forbedringer det konkret giver i arbejdslivet og i den private sfære. De synes der- ved at repræsentere en service- orienteret tilgang til fagforeningen, ligesom APL- undersøgelsens unge medlemmer. Undersøgelsen bekræfter dermed APL-undersøgelsens em- piriske resultater både, når det gælder de mere individuelle orienteringer til fagforeningen, og i forhold til at de yngre generationer stiller andre krav og ønsker til fagforeningerne. Yderlige- re peger denne undersøgelse i lighed med Madsens undersøgelse om ”Demokrati og individu- alisering” indenfor fagbevægelsen (1997) på, at der ikke længere eksisterer fasttømrede for- bindelseslinier mellem det faglige fællesskab på arbejdspladsen og ideologisk tilslutning til fagforeningen generelt.

Arbejderkollektivet blandt de yngre ufaglærte kvinder

I alle de seks virksomheder, hvor de yngre ufaglærte kvinder er ansat, eksisterer der former for arbejderkollektiv. Der eksisterer et sammenhold blandt KADerne, og fællesskabet define- res fortsat i en vid udtrækning i forhold til ledelsen, i hvert fald, når der tales om krisesituati- oner, som for eksempel strejker eller fyringer.

Arbejderkollektivet blandt de yngre ufaglærte kvinder er ikke tilstede fuldstændig i Lysgaards forstand. Det hænger primært sammen med, at interesse modsætninger mellem det teknisk- økonomiske system og arbejderkollektivet er under forandring. I undersøgelsen udgør arbej- derkollektivet dog både et interessesystem og danner rammen om det spontane fællesskab og ’slægtskab’, der er mellem kvinderne på virksomhederne til daglig. Arbejderkollektivet er synligt på forskellige planer, både generelt mellem alle arbejdere og mellem alle KADer, samt i de mindre enheder for eksempel de selvstyrende grupper. Det er de sidste to former for ar- bejderkollektiv som undersøgelsen forholder sig til. Det store arbejderkollektiv mellem de ufaglærte kvinderne er internt bygget op på lighedskultur, på grundideen om fælles interesser og status og på fastlagte regler og normer for accept af ”anderledeshed”. Eksempelvis gælder det for arbejdere med anden etnisk baggrund end dansk om at lære at mestre sproget og tilpas- se sig et solidarisk arbejdsbegreb. Sammenhængskraften er en høj grad af homogenitet, og der eksisterer en form for ensliggørende solidaritetsrelation. Den ensliggørende solidaritetsrelati- on kan måske være med til at forklare, at det faglige fællesskab mellem KADerne på de seks virksomheder har svært ved at tackle ”anderledeshed”. Men lighedskulturen mellem de ufaglærte kvinderne synes generelt at være en forudsætning for det homogene interessefælles- skab mellem KADerne. Det positive ved lighedskulturen i arbejderkollektivet er høj grad af sammenhængskraft udad til, det negative er den manglende rummelighed overfor ”anderle- dedshed”, som betyder, at arbejderkollektiverne imellem KADerne kan virke meget lukkede. Arbejderkollektivet i de mindre enheder, for eksempel i de selvstyrende grupper synes at være mere åbne fællesskaber. For at samarbejdet i en selvstyrende gruppe skal fungere viser under-

søgelsen, at hver enkel medarbejder nærmest tvinges til at agere refleksivt i forhold til produktionen og samarbejdet. De selvstyrende gruppers ansvar for og uddelegering af arbejdet betyder i større grad, at man er afhængig af hinanden, og at hver enkelt må tænke i forskellighed som en force. Fællesskabet i den mindre enheder virker derfor knap så fokuseret på ensighed og homogenitet som det større arbejderkollektiv mellem alle KADere. Det kan betyde, at andre solidaritetsformer med vægt på plads til forskellighed, det vil sige en bredere "Vi-forståelse" i stigende grad vil gøre sig gældende.

Nye arbejdsorganiseringers betydning for fællesskab og solidaritet

Enhedskulturen eller lighedskulturen mellem de yngre ufaglærte kvinder på de seks virksomheder synes under pres i takt med indførelse af de nye arbejdsorganiseringer. Ligheden mellem de ufaglærte kvinder udfordres af de nye arbejdsorganiseringer. Arbejdsorganiseringerne på de højteknologiske industrivirksomheder er præget af flere nye tiltag i retning af Human Resource Management (HRM). På de seks undersøgte virksomheder eksisterer der selvstyrende grupper, forskellige former for efteruddannelse og jobrotation, former for individuelle forhandlinger om løn og arbejdsvilkår og krav om fleksibilitet. Tiltagene har ikke betydet at krav om numerisk fleksibilitet er helt afskaffet, men de yngre ufaglærte kvinder betragtes i stigende grad som en arbejdskraft, der er omstillingsparat og som en gruppe, der er værd at investere i. Dette peger på en bevægelse mod funktionel fleksibilitet. På alle seks virksomheder lægges der vægt på at uddanne arbejdskraften så den enkelte kan varetage mange funktioner og opgradere sine kvalifikationer i løbet af sit arbejdsliv. Udviklingen mod nye arbejdsorganiseringer betyder for nogle helt ny muligheder for at skabe et mere udfordrende arbejdsliv, der sætter fokus på ekstra kvalifikationer og mere individuelle arbejdsliv. Indførelsen af de nye arbejdsorganiseringer betyder for andre øget stress og utryghed, fordi arbejdslivet i stigende grad fordrer villighed til omstilling, og at den enkelte agerer refleksivt i forhold til samarbejdet og produktionen.

Undersøgelsen viser i det små, hvordan arbejdsorganiseringer er med til at udvide definitioner af arbejderkollektivets grænser på virksomhederne. Ændringerne i arbejdslivet kan måske være med til at forklare, at flere af de yngre ufaglærte kvinder italesætter "den harmoniske arbejdsplads", hvor ledelse og arbejdere ikke nødvendigvis repræsenterer forskellige interesser. Denne gruppe af yngre ufaglærte kvinder repræsenterer holdningen "vi er alle i samme båd", og virksomheden anskues her som et samlet fællesskab. I analyserne af de seks virksomheder peger resultaterne på, at grundlaget for konventionelle solidaritetsformer er i bevægelse. Solidaritetsrelationerne i de større arbejderkollektiver mellem KADerne synes fortsat at være præget af konventionelle elementer, men selvom de sociale relationer stadig er tættere mellem medarbejderne end til ledelsen nedbrydes de klassiske skel i takt med indførelse af nye arbejdsorganiseringer. Det er med til at udfordre enhedskulturen og homogeniteten mellem medarbejderne, og de fastlagte interesse modsætninger mellem arbejder og ledelse synes i forandring. Alt i alt kan det betyde, at andre solidaritetsformer vil vinde frem.

Spændingen mellem arbejde og familieliv

De ufaglærte kvinder er præget af træk fra lønarbejderlivsformen. Derudover er enkelte i gruppen præget af en form for mellemlivsform, hvor "både-og" prioriteringen gør sig stærkt

gældende. De yngre ufaglærte kvinders orienteringer er således i forskellig grad fokuseret på hjemmet og familielivet. På nogle punkter er der sammenfald i holdninger knyttet til arbejde og familieliv på tværs af alder. Det gælder for eksempel i ønsket om og realiseringen af familiedannelse. På andre punkter spiller forskellige livsfaser afgørende ind på de yngre ufaglærte kvinders holdninger, og her går skellet primært mellem dem, der har børn, og dem som ikke har. Familiedannelse betyder andre prioriteringer og skubber for alvor til problematikken om sammenhæng mellem arbejds- og familieliv. I den forbindelse blev det påvist i analyserne, hvordan gruppen af yngre ufaglærte kvinder med børn har et meget presset hverdagsliv, som kræver en stram tidsorganisering for at få de to sfærer til at hænge sammen. Krav og forventninger fra henholdsvis arbejdslivet og familielivet står ofte i modsætning til hinanden, og arbejdet på de højteknologiske produktioner levner ikke meget råderum til at tilpasse sig omsorgsforpligtelsen. Dette vilkår giver sig udslag i en følelse af ambivalens, fordi den enkelte kvinde ikke føler hun kan leve op til kravene i de to sfærer.

Analyserne af forældreskab og køn havde også andre vigtige pointer. Der synes at være en diskrepans i de yngre ufaglærte kvinders udtalelser, når det gælder holdninger til ligestilling og arbejdsdeling i hjemmet. Nogle af kvinderne fortæller i forhold til praksis, at de har hovedansvaret for den nære og daglige omsorg, hvilket de på en måde er trætte af, og på en måde selv har valgt, fordi det stemmer overens med deres ideal om at være mor. Analyserne peger på, at de yngre ufaglærte kvinder med børn er forældre på en anden måde end deres mænd, og ifølge deres udtalelser står de primært for den nære og daglige omsorg. Arbejdsdelingen i forældreskabet, og dets betydning for kvindernes arbejdsliv er dog ikke noget hovedparten af yngre ufaglærte kvinder problematiserer yderligere i deres holdninger, og materialet peger i retning af, at kønsuligheder ikke er legitime at tale om. Samtidig betyder holdningen, at ligestillingen er opnået, at legitimiteten til en selvstændig kvindeorganisering bliver mindre selvfølgelig.

En anden dimension som tidligere har spillet en afgørende rolle for opbakningen til fagforeningen er klassesdimensionen. Her tyder materialet også på ændringer. Selvom nogle af kvinderne fortæller om, hvordan ens arbejdsmæssige (lav)status bliver styrende for mødet i den sociale interaktion, er det ikke med til at afføde en fælles mobilisering. Flere af de af de yngre ufaglærte kvinder synes at repræsentere en form for selvopfattet individualisering, og opfattelsen kan være med til at sløre reelle forskelle i dagligdagen. Endelig spiller generationsaspektet også ind på de yngre ufaglærte kvinders tilgang til det faglige fællesskab. De er børn af velfærdssamfundet og i sammenligning med deres forældres arbejdsliv mener de, at kampene på arbejdsmarkedet et langt stykke hen af vejen er vundet.

Fællesskaber er ikke gået af mode

De yngre ufaglærte kvinder har på trods af et presset hverdagsliv overskud til at deltage i mange fællesskaber udover arbejdet. De orienterer sig og engagerer sig i hverdagslivet i en række forskellige fællesskaber. Deres engagement er primært tilknyttet de personlige og lokale fællesskaber, hvor de finder identifikation og skaber sociale kontakter. De solidaritetsformer som primært gør sig gældende i fællesskaber knyttet til livet i den private sfære er affektionel, refleksiv og hverdagslivssolidaritet, men det er svært præcist at afgøre, hvilke for-

mer der er tale om. Fællesskaberne i det lokale liv antager mange former, for eksempel deltagelse i børnenes skole eller i en sportsklub, og her er fællesskaberne noget hver enkelt i stigende grad er med til selv at skabe. Det der kendetegner fællesskaberne i den private sfære er, at de ofte opstår spontant og ikke nødvendigvis er så formaliserede som et fagforeningsfællesskab. Deltagerne i fællesskaberne er ofte meget forskellige mennesker, og det fælles udgangspunkt kan være en snæver fritidsinteresse eller en bestemt enkeltsag. De skel som gælder på arbejdsmarkedet, for eksempel i forhold til køn og klasse, gør sig ikke nødvendigvis gældende i fællesskaber knyttet til den private sfære. Eller måske er de tilstede, men det giver sig ikke udslag i åbenlyse konflikter, for et grundlæggende træk ved disse typer fællesskaber er ofte accepten af de andre forskellighed.

Fire profiltyper

Til at illustrere spændvidden i de yngre ufaglærte kvinders holdninger til og praksis om solidaritet og fællesskab vil de fire profiltyper blive inddraget. De fire profiltyper er både udarbejdet med inspiration fra APL- undersøgelsens medlemskulturer (jf. kapitel 7), og har samtidig elementer fra livsformsanalyserne, som blev skabt af Højrup (1983) og videreudviklet af Hestbæk (1999;1998;1996).

A). *"Vi står sammen for enhver pris". En arbejderkultur præget af en lønarbejderlivsform.*

Den yngre ufaglærte kvinde i denne gruppe er præget af stor identifikation med fagforeningen og bakker op om fagforeningens målsætning. Der er to indstillinger, som præger hendes tilgang til medlemskabet: "Vi står sammen for enhver pris- indstillingen" og "vi står sammen for at hjælpe hinanden". Solidariteten er derfor interessebaseret og de klassiske skillelinier mellem arbejdere og ledelse præger orienteringen. Den yngre ufaglærte kvinde er en af dem, som påtager sig at være tillidsrepræsentant på virksomheden. Omsorgsfuldhed og solidaritet knyttes både til familie- og arbejdsliv. Det nære familienetværk og lokale fællesskab betyder meget for hende, og hun er generelt et menneske, der er meget engageret. Det er de forskellige sociale aktiviteter i relation til arbejde og lokalliv, som er bærende for hendes identitet.

B). *"Vi står sammen i krisesituationer". En lønarbejderlivsform med vægt på arbejdets egenverdi.*

Den yngre ufaglærte kvinde i denne gruppe har prioriteret en 'både-og'- tilværelse, hvor den enkelte identificerer sig stærkt med arbejdets opgaveløsning og funktion og samtidig vægter familielivet. Valget af en 'både og' tilværelse giver ofte en følelse af ambivalens i den yngre kvindes liv. Den yngre ufaglærte kvinde har en svagere identifikation med fagforeningen i det daglige, men loyaliteten i orienteringen aktiveres i konfliktsituationer. Indstillingen der præger orienteringen, er "vi står sammen i krisesituationer". Solidariteten og interessefællesskabet mellem kollegerne er derfor betinget af, hvilke situationer man er i. Identifikationen overfor fagforeningen er samtidig bestemt af, om fagforeningen er lydhør overfor den enkelte. I det daglige arbejde på virksomheden passer hun sit arbejde, men blander sig ikke i mindre faglige problemer. Det vigtigste for hende er, at produktionen og arbejdet glider. Omsorgsfuldhed og solidaritetsrelationer er fokuseret omkring ens familie og om at hjælpe de svageste i samfundet.

C). *"Hvad kan I gøre for mig" her er fokus på at kunne være sig selv.*

Arbejdet har en stor betydning, men primært i relation til lønnen. Den yngre ufaglærte kvinde er præget af individuelle værdisæt, hvilket spiller ind på hendes tilgang og orientering til fagforeningen. Fagforeningsmedlemskabet anskues som en vare, den enkelte kan vælge at købe eller ej. Indstillingen i orienteringen er derfor

præget af holdningen ”hvad kan I gøre for mig” og ”hvorfor skal jeg vælge jer”? Orienteringen overfor fagforeningen er præget af ”delegation”, det vil sige, at man opfatter fagforeningen som et sikringssystem mere end et kollektivt fælles anliggende. For hende er der en svag faglig og politisk aktivitet. Hun vægter retten til at være sig selv, men er dog ikke sig selv nok, fordi hun deltager i flere andre former for fællesskaber end det fagpolitiske. Hendes engagement er rettet på affektive fællesskaber med familien og venner og mod deltagelse i nære sociale sammenhænge. Hun har en stor tiltro til, at hun selv bestemmer, og former sit liv som hun vil.

D). *”Vi er jo alle i samme båd”, her opfattes arbejdet og virksomheden som det vigtigste.*

I denne gruppe opfattes arbejde og hverdagsliv som eet. Den yngre ufaglærte kvinde søger primært personlige udfordringer i og identifikation med arbejdslivet. Identifikationen med fagforeningen er svag og man identificerer sig mere med virksomhedsfællesskabet. Orienteringen er præget af opfattelsen af delegation, og fagforeningen anskues som et sikringssystem, der dog i takt med de nye arbejdsorganiseringer bliver mindre vigtigt. Solidariteten i orienteringen er ikke rettet mod én bestemt gruppe af kolleger, men rettet mod virksomheden som et samlet fællesskab, et skæbnefællesskab. Orienteringen er derfor præget af holdningen, ”vi er jo alle i samme båd”. Arbejdets opfattes her som et suverænitetsrum i forhold til familielivets forpligtelser, og hendes identitet er stærkt forbundet til hendes beskæftigelse. Omsorgsfuldhed og solidaritet gør sig primært gældende i relation til virksomhedsfællesskabet og til familielivet.

8.3. Teoretiske betragtninger

Teserne om sammenstød og om kønnets ændrede betydning

I det følgende vil jeg diskutere, hvordan undersøgelsen bidrager til den sociologiske forskning om relationen mellem individ, fællesskab og solidaritet. Afhandlingens forskningsspørgsmål bygger grundlæggende på to teser: *Sammenstødtesen*, der refererer til de konfliktlinier og problemer, som kan opstå eller skabes mellem industrisamfundet og det senmoderne samfund (det postindustrielle samfund). Udgangspunktet bag tesen er, at de yngre ufaglærte kvinder dels er bærere af forandringsprocesserne, og dels på forskellige planer er påvirket af mere traditionelle normer og værdi- sæt, hvilket kan resultere i sammenstød. *Tesen om kønnets ændrede betydning* refererer til at transformationsprocesserne kan betyde en omvurdering og en udfordring til hidtidige kategoriseringer og forståelser af køn. Tesen om kønnets ændrede betydning kan blandt andet influere på opbakningen til KAD. Begge baggrundstester beskæftiger sig på forskellige planer med, hvordan transformationsprocesserne kan indvirke på menneskers liv, orienteringer og holdninger. Nedenfor er det hensigten at diskutere de to baggrundstester i forhold til undersøgelsens resultater og bagefter følger en teoretisk diskussionerne over de nye arbejdsorganiseringer, det faglige fællesskab og køn. Slutteligt følger nogle perspektiverende refleksioner.

Denne undersøgelse viser flere af de samme resultater som Hestbæks undersøgelser (1999; 1998;1996) af senmoderne forældreskab. De yngre ufaglærte kvinders holdninger, praksis og idealer i hverdagslivet er præget af såvel traditionelle som senmoderne orienteringer. Materialet peger på, at orienteringerne sameksisterer, og det kan give sig udslag i former for sammenstød og ambivalenser. Blandt andet ser det ud som om fortællingen om individualisering præger en gruppe af de yngre ufaglærte kvinder og kommer til udtryk som en selvopfattet individualisering. Groft sagt mener denne gruppe af kvinder, at de former deres liv, som de vil og i det lys bliver mangel på succes eller anerkendelse af andre mere et spørgsmål om egen

livsplanlægning end en fælles klassebestemt "skæbne". De yngre ufaglærte kvinders erfaringer med skole, uddannelse og erhvervsvalg viser dog, at der fortsat er forskellige betingelser for at sidde med ved "det opdækkede tagselv bord". De yngre ufaglærte kvinder kan derfor føle et sammenstød mellem den selvopfattede individualisering som nogle af dem orienterer sig imod og de oplevede realiseringsmuligheder. Så selvom Beck (1994;1992) og Giddens (1991) peger på, at der gradvist er sket en frisættelse fra klassebindingen, betyder det ikke, at social baggrund mister sin betydning for individets muligheder og identitet. Ligheden i de yngre ufaglærte kvinder beretninger om baggrund og uddannelseserfaringer viser, at der eksisterer strukturer som reproducere, og at der er grænser for forandring og frisættelse. Disse analyser peger derfor i retning af Bourdieus (1999;1997;1984) teoridannelse som fastholder, at klassemæssige positioner gør sig gældende i dagens samfund.

Selvom der er tendenser i materialet, der peger på selvopfattet individualisering er det ikke ensbetydende med et fravær af solidaritet, og at de yngre ufaglærte kvinder har nok i sig selv. Tværtimod dyrkes mange forskellige former for identitets- og interessefællesskaber i tilknytning til hele hverdagslivet. Undersøgelsen afspejler, at de yngre kvinders identifikation foregår på mange niveauer udover arbejdslivet. De primære fællesskaber i kvindernes liv er knyttet til familien og det lokale samfund. Det faglige fællesskab har således ikke den samme identitetsbærende funktion som det måske tidligere havde. Men det er ikke ensbetydende med, at arbejdslivet er lavt prioriteret. Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder vil ikke undvære arbejdet, fordi det rummer mulighed for identifikation, læring og sociale kontakter. Yderligere åbner indførelsen af de nye arbejdsorganiseringer op for et mere udfordrende arbejdsliv, men større selvbestemmelse og skabelse af et individuelle arbejdsliv. Her kan den enkelte kvinde også opleve en konflikt mellem arbejderkollektivets enhedskultur, hvor man tilstræber ensshed i arbejdsfunktionerne og retten til at udfolde andre kompetencer og sin individualitet.

Tidligere blev det nævnt, at følelsen af ambivalens ofte kommer til syne i den gruppe af yngre ufaglærte kvinder med børn, hvor man prioriterer både at have familie og arbejde. Undersøgelsen bekræfter Becker-Schmidt og Knapps (1994) undersøgelse om, at industriarbejder kvinder er placeret i et dobbelt samfundsmæssigt forhold mellem forventninger og krav fra familielivet og fra arbejdslivet. Konflikten og følelsen af ambivalens opstår, fordi arbejdslivet ikke er indrettet så kvinderne samtidigt kan varetage omsorgsforpligtelserne i familien. Kravene i de to sfærer er simpel hen indbyrdes modsatrettede og uforenelige. Følelsen af ambivalens i industriarbejder kvindernes liv opstår, fordi livet på arbejde og i familien er struktureret ud fra to former for logik. Arbejdet i industrien er underlagt tidslogikken, ingen tid at spille, og familielivet er i højere grad præget af logikken, at kunne lade tiden fylde (Becker-Schmidt et al.1983:20).

I undersøgelsen er der forskellige tendenser, der peger på brud i opfattelser og praksis omkring køn. Kønethed sætter fortsat betingelser for de yngre ufaglærte kvinders væren og fremtrædelse, både når det gælder forhandlinger om omsorgsforpligtelsen og på arbejdspladserne, hvor kvindefællesskabet negativt defineres som "for meget sladder og hønsegård". Un-

dersøgelsen peger derved ikke på, at kønnet opløses men nærmere på, at det både dannes i traditionelle former og opstår på nye måder.

Blandt andet er undersøgelserne af forældreskab og køn meget relevante i forhold til opbakning til den selvstændige kvindeorganisering (KAD). Forældreskabet og familielivet spiller generelt en stor rolle for de yngre ufaglærte kvinder, og der er mange forskellige måder at organisere ens forældreskab på. Flere af de yngre ufaglærte kvinder synes at repræsentere en traditionel komplementær kønsarbejdsdeling og andre igen har valgt et forskudt arbejdsliv, der betyder en kvantitativ, tidsmæssig deling af arbejdet i hjemmet. Som det tidligere blev illustreret synes der at være en diskrepans mellem gruppens holdninger og praksis, når det gælder arbejdsdelingen i hjemmet og ligestillingsproblematikken. Det er svært at give en entydig forklaring på, at de konkret i samtaler om praksis brokker sig over arbejdsdelingen i hjemmet, men ikke i relation til holdninger kommunikerer problematikken frem. Analyserne peger på, at det kan hænge sammen med deres ideal om at være mor, hvor flere lægger vægt på, at de har hovedansvaret for den nære og daglige omsorg. I undersøgelsen er det et åbent spørgsmål, hvordan forældreskabets forskellige positioner kan tolkes. Enten kan de ses som et udtryk for en selvvalgt feminitet. Hermed menes, at de yngre ufaglærte kvinder ikke længere ser køn som noget man bare er, men er noget den enkelte skaber og udtrykker gennem identitetsdannelsesprocessen. Det vil sige, at den enkelte afgør sig for, hvor meget kvinde hun vil være, og hvor meget hun vil lægge sig op af eller bryde med de eksisterende idealer for forældreskab (Stormhøj 1998; Bech 1987). Eller om positionerne er et udtryk for reproduktion af traditionelle opfattelser og praksisser om arbejdsdelingen i familielivet, der ikke nødvendigvis er udtryk for bevidste valg. Kvinder og mænd kan godt bytte roller i praksis, men etablerede forestillinger spiller ind på, at den enkelte kvinde fastholder, at hun som mor er den mest omsorgsfulde (Olsen 2000). Generelt peger dele af materialet dog på, at kønsforskelle i stigende grad bliver illegitime at tale om (Haavind 1985;1982). Flere af de yngre ufaglærte kvinder tager således afstand til at tale om kønsuligheder, for der er jo sket forandringer, og arbejdsdelingen i hjemmet er jo langt mere lige, end hvis der sammenlignes med forældregenerationen. Spørgsmålet er så, hvordan disse orienteringer stemmer overens med fagforeningen KAD?

Som det blev nævnt i kapitel 1, afviger fagforeningen KAD på en række punkter fra de karakteristika, der gælder for den danske kønspolitiske model. KAD er et konkret eksempel på en autonom fagpolitisk organisering af kvinder indenfor fagbevægelsen, og fagforeningens grundlag bygger på ideen om fælles kvindeinteresser. Som det nævnes i artiklen, "Det fælles kvindelige til debat. En analyse af profil og strategi i kvindeligt Arbejderforbund", hviler fagforeningen KAD på en "kvindediskurs", der vægter enigheden mellem kvinder og forskellighederne i forhold til mænds interesser og arbejdsvilkår (Tanggaard Andersen 2002). I artiklen diskuteres det, hvordan denne strategi og profilering kommer til udtryk og synes at harmonere med de yngre ufaglærte kvinders holdninger. Generelt er artiklen med til at vise, at KAD som organisation har brudt med en politisk kultur, der er præget af konsensusorienteringer og en homogen fællesskabsforståelse. Spørgsmålet er, hvordan fokus på fælles kvindeinteresser opfattes af medlemmerne? Dette vil jeg gå mere eksplicit i dybden med her.

Specielt de yngre ufaglærte kvinder under 30 år tager afstand til nødvendigheden af fælles faglig kvindemobilisering, for ligestillingen er jo opnået. På den ene side argumenteres der for, at den selvstændige kvindeorganisering virker gammeldags, hvilket må ses i sammenhæng med tendensen til, at kønsdifferentieringer ikke anskues som et kollektivt anliggende. På den anden side mener flere af kvinderne over 30 år, at KAD bedre kan varetage deres interesser i forhold til familielivet end SID. Det er altså primært den sidste gruppe, der kan se nødvendigheden i at fokusere på fælles kvindeinteresser i en faglig organisering. Materialet viser dog, at hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder vægter et slagkraftigt forbund fremfor at bibeholde den selvstændige faglige kvindeorganisering. Analyserne peger samtidig på, at kvinderne i stigende grad forlanger mere fleksible arbejdsliv og større grad af individuelle løsninger, der tilpasser sig forskellige livssituationer. Det betyder konkret en afstandtagen til fælles standardløsninger for alle medlemmer af en fagforening og større fokus på individuel service. Spørgsmålene er så om KAD som institution er gearret til at tænke i individuelle ordninger? Og om KAD er parat til at omlægge deres grundlæggende strategi fra en kvindediskurs der vægter enskhed mellem kvinder til en kvindediskurs, der fokuserer på forskelligheden indenfor gruppen af kvinder?

Generelt peger undersøgelsen på, at kampene for arbejdstagerne synes at være på andre fronter end tidligere, og det kan ses i sammenhæng med, at dimensioner som køn og klasse umiddelbart ikke ser ud til at kunne mobilisere de yngre ufaglærte kvinder til fælles politisk aktion.

8.4. Solidaritetsbegreber og former

Afhandlingen har vist, at der i samfundsvidenskab og politisk tænkning findes en mangfoldighed af definitioner af, hvordan solidaritet mest hensigtsmæssigt kan forstås, og hvordan begrebet kan eller måske bør forstås. Ligeledes har vi drøftet forskellige teorier om, hvordan solidaritet i forskellige former har udviklet sig som en del af en bredere samfundsudvikling. Disse overvejelser har i høj grad bidraget til problemstillingerne i denne afhandling. Diskussionerne har tillige været med til at profilere og til dels underbygge en række af afhandlingens konklusioner. På dette sted skal vi derfor vende tilbage til nogle af de vigtigste teorier om forholdet mellem solidaritetsformer og samfundsudvikling, specielt opfattelserne af sammenhænge mellem solidaritet og senmodernitet.

Afhandlingen har præsenteret en række klassiske og moderne tænkere og deres syn på, hvorledes solidaritet vil ændre sig efterhånden som industrisamfundet udvikler sig fra det forindustrielle eller traditionelle samfund over det moderne industrisamfund til det senmoderne samfund (jævnfør diskussionen om faseopdelinger i kapitel 3). Der er naturligvis betydelige forskelle mellem de forskellige teoretikere som følge af forskelle i teoretisk udgangspunkter eller historisk kontekst. Men der er samtidig en vidstrakt enighed om, hvad der er centrale problemstillinger for en forståelse af industrisamfundets udvikling, og en forholdsvis stor konsensus om hvilke samfundsmæssige tendenser, der er afgørende i forhold til spørgsmål om solidaritet og fællesskab.

I tre "klassiske" bidrag, fra sociologerne Tönnies og Durkheim og fra socialdemokratisk reformtænkning (blandt andet repræsenteret ved Bernstein), fokuseres der således på konse-

kvenserne af udviklingstendenserne i retning af øget differentiering og individualisering i et stadig mere kompleks og foranderligt samfund. I de førindustrielle og moderne industrisamfund blev integration skabt via lokale tilhørsforhold eller klassemæssige strukturer, der indebar at normer og fællesskaber var klarere defineret og i vid udstrækning blev overtaget af næste generation. I den moderne samfundsudvikling, som Tönnies' karakteriserer med begrebet "Gesellschaft", er det ikke længere givet *hvem* og *hvad* man kan være fælles om eller solidarisk med. I stedet bliver solidaritet i højere grad et spørgsmål om moralske valg hos den enkelte, som Bernstein ser det, eller resultat af individuel refleksion og af et afhængighedsforhold gennem arbejdsdelingen som det udtrykkes i "organisk" solidaritet ved Durkheim.

De moderne teoretikere, der er blevet diskuteret i afhandlingen, befinder sig i en anden historisk kontekst. Men forfattere som Dean, Baumann, Zoll, og Sennett beskæftiger sig også med konsekvenserne af foranderlighed, normopbrud, individualisering og differentiering. Der er også ligheder i deres syn på tidligere solidaritetsformer i det mere traditionelle industrisamfund, hvor Dean's konventionelle solidaritet som nævnt har lighedspunkter med en "klassisk" marxistisk opfattelse af klassesolidaritet og med det solidaritetssyn, der er knyttet til prototypen i APL-undersøgelsen.

Hvad nye solidaritetsformer angår synes Bernsteins betoning af, at fællesskab og solidaritet er fænomener, som ikke er indskrænket til klassefæller og til varetagelse af givne klasseinteresser men i stedet udtryk for et valg ud fra generelle etiske principper, at ligge nær mange senmoderne ræsonnementer omkring blandt andet refleksiv solidaritet.

Der er også interessante forskelle mellem de moderne bidrag. Således afspejler "refleksiv solidaritet", at Dean lægger vægt på, at den ny refleksive solidaritet modsat den konventionelle solidaritet er kendetegnet ved at være et resultat af en individuel og autonom refleksion og et bevidst valg. Heroverfor hæfter Zoll sig mere ved, at de nye solidaritetsformer vil være præget af et bredere erfaringsfelt, der betyder en bevægelse fra solidaritet med arbejdslivet til solidaritet med et mere omfattende hverdagsliv. Zoll ser ud til at lægge større vægt på strukturer og strukturforandringer mens Dean primært vægter det refleksive element og aktørtilgangen. Forskellen synes endnu større i forhold til Baumann, der bygger sine tanker om en senmoderne solidaritet på en menneskeopfattelse med religiøse elementer, hvor solidaritet kommer til at dreje sig om at være for den anden på trods af dennes forskellighed. Hvis vi endelig betragter analyserne af, om solidaritet overhovedet er mulig under senmoderne vilkår møder vi en vis optimisme hos Dean, Zoll og Baumann, og en større skepsis hos Sennett og Hagen. En lignende forskel findes i øvrigt hos de nævnte "klassikere", mellem Bernsteins og Durkheims relative positive betragtninger på den ene side og Tönnies analyse af Gesellschaft på den anden.

Senmoderne solidaritetsformer

Analyserne i denne afhandling er kraftigt inspireret og udviklet i relation til de ovenstående teoretiske overvejelser om solidaritetsformer og samfundsudvikling. Undersøgelsen afspejler, at mange forskellige solidaritetsrelationer eksisterer samtidigt i nutidens samfund. Individua-

liseringstendenserne er ikke ensbetydende med egoisme og usikkerhed, men betyder også kollektivitet og solidaritet på såvel nye som gamle måder.

Undersøgelsen peger på den ene side i retning af, at arbejderklassen differentieres og fragmenteres i takt med indførelse af de nye produktionsprincipper. Fortællingen om individualisering og formbarhed synes at spille ind på en gruppe af de yngre ufaglærte kvinder, og det kommer til udtryk ved at de anskuer arbejds- og livschancer afhængigt af individuelle beslutninger. På den anden side viser undersøgelsen, at de yngre ufaglærte kvinders arbejds- og livschancer et langt stykke hen af vejen minder om hinanden og peger på nogle fælles strukturelle rammer. Det tyder på, at der fortsat er nogle fælles vilkår for arbejderklassen også i det senmoderne samfund.

Analyserne af solidaritet stemmer fint overens med Laursens (1996) pointe om, at mekanisk og organisk solidaritet eksisterer sideløbende, men kommer til udtryk på forskellig måde gennem enshed (enslighedens solidaritet) og forskellighed (forskellighedens solidaritet). Fagforeningerne tilbyder generelt en mekanisk solidaritet i arbejdet for lige behandling og tryghed, mens medlemmernes ønsker og krav om plads til forskellighed minder mere om organisk solidaritet. Endelig viser empirien, at det enkelte medlem godt kan stille krav til fagforeningen, der både rummer et ønske tryghed og ligebehandling (enshed) og mulighed for selvudfoldelse (forskellighed). De to solidaritetsformer optræder derfor i praksis ofte samtidig. Det samme billede tegner sig for konventionelle, affektive, refleksive, og hverdagslivs- solidaritetsformer. Den enkelte kvinde kan godt agere konventionelt i forhold til det store arbejderkollektiv og refleksivt solidarisk i den selvstyrende gruppe og affektivt i resten af hverdagslivet uden, at det står i modsætning til hinanden. Solidaritetsformerne affektiv, refleksiv og hverdagslivs- solidaritet minder på mange måder om hinanden, og det kan være svært empirisk at afgøre, hvilke motiver og relationer der er tale om. Men der kan argumenteres for, at omsorgscirklen er udvidet indenfor refleksiv solidaritet og hverdagssolidaritet og fællesskaberne er mere heterogene end i de nære relationer, hvor affektiv solidaritet forekommer. En hovedforskel mellem hverdagssolidaritet og refleksiv solidaritet består i orienteringens rækkevidde på henholdsvis det nære og det refleksive element, sidstnævnte er ikke knyttet til nogen lokalitet.

Når det gælder det daglige samarbejde viser undersøgelsen, at arbejdsorganiseringerne med selvstyrende grupper i stigende grad fokuserer på plads til forskellighed, og at den enkelte agerer refleksivt overfor de andre ansatte og selve produktionen. Disse ændringer peger ligeledes på, at solidaritetsrelationerne vil antage andre former end den konventionelle solidaritet. Indførelse af nye koncepter betyder ofte et mere heterogent fællesskab på virksomheden, og her kan konflikterne og interessemodsatningerne være mere flydende. Arbejdspladserne er på flere områder blevet en form for identitetsfællesskaber, og fællesskaberne på virksomhederne kan derfor minde om relationer præget af hverdagssolidaritet. Hverdagsolidaritet betyder i denne sammenhæng, at det nære daglige samarbejde er i højsædet, uden at solidariteten og fællesskabet er eksklusiv endsige rettet mod et politisk eller ideologisk endemål. Det vil sige, at de faste forbindelseslinier mellem fagforeningen generelt og arbejdersolidariteten praktiseret i arbejderkollektivet på arbejdspladsen ikke længere nødvendigvis er tilstede.

8.5. De nye arbejdsorganiseringers udfordringer til det faglige fællesskab og kønsrelationerne

I afhandlingen har det været ambitionen at behandle og diskutere forskellige teoretiske opfat-
telser af udviklingstendenser for arbejdsmarkedet og arbejdslivet. Udgangspunktet har været
at se på, hvordan de nye arbejdsorganiseringer udfordrer relationerne mellem den enkeltes
arbejdsliv og fællesskabsdannelse på arbejdspladsen. Ved at sætte fokus på disse relationer er
det muligt at diskutere betingelser for det faglige fællesskab og udvikling af arbejdsidentitet
nærmere.

På de seks højteknologiske virksomheder eksisterer der forskellige former for nye arbejdsor-
ganiseringer. Organiseringen af de yngre ufaglærte kvinders arbejdsliv er inspireret af for-
skellige HRM- koncepter. Det giver sig udslag i selvstyrende grupper, nedbrydning af fag-
grænser, krav om fleksibilitet, omstillingsparathed og uddannelse af kompetencer. Indførelsen
af de nye arbejdsorganiseringer har implicit elementer af træk fra senmoderniteten, for ek-
sempel betyder arbejdsorganiseringerne større mulighed for individuelle arbejdsliv samtidig
med, at de betinger det refleksive element og villighed til fleksibilitet. Under præsentationen
af de empiriske resultater blev det nævnt, hvordan de nye arbejdsorganiseringer med selvsty-
rende grupper ofte betyder en opsplitning af enhedskulturen i arbejderkollektivet. Indførelsen
af de nye arbejdsorganiseringer indebærer generelt, at fællesskabsgrænserne ændres på virk-
somhederne.

Indførelsen af nye arbejdsorganiseringer influerer ligeledes på kønnet. Den positive version af
udviklingen er, at de nye arbejdsorganiseringer på flere punkter kan være med til at nedbryde
eksisterende hierarkier og kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Men spørgsmålet er om foran-
dringerne i relation til arbejdsorganiseringerne betyder brud eller forstærker kønssegregerin-
gen? Linda Dickens (1998) mener det vil betyde større kønsulighed. Dickens påpeger, at ar-
bejderne generelt anskues kønsneutralt, og det vil give ulige betingelse for kvinder og mænds
muligheder til at efterleve de nye tiltag. Dels fordrer de nye arbejdsorganiseringer et yderlige-
re engagement i virksomheden, og dels betyder de nye tiltag konkret, at hver enkelt skal ar-
bejde udover normen. Som det tidligere blev nævnt skaber det ofte en følelse af ambivalens
for den enkelte kvinder, specielt i de parforhold, hvor det fortsat er hende, der har hovedan-
svaret for omsorgsforpligtelsen. Korremann (1997) har samme bekymring, og argumenterer
for, at der eksisterer en kønsmæssig slagside ved indførelse af de nye arbejdsorganiseringer,
fordi kvinder og mænds hverdagsliv og forældreskab ser forskelligt ud.

I Artiklen ”Globale nedslag i identitet og arbejdsliv? En kritisk læsning af Richard Sennett”
(Tanggaard Andersen 2001a) diskuteres generelt, hvilke udfordringer tendenserne mod sen-
modernitet og den fleksible kapitalisme rejser. Her vil jeg trække nogle af de centrale pointer
frem i relation til resten af undersøgelsen. Richard Sennett (1998) beskæftiger sig ikke med,
hvordan kønsrelationerne udfordres i takt med indførelse af andre arbejdsorganiseringer, men
med hvordan arbejdsorganiseringerne præget fællesskabsdannelse og den enkeltes arbejdsliv.
Et af de forhold som Sennett problematisere er kravet om fleksibilitet. Fleksibilitet synes på
kort sigt at skabe et mere varierende og i nogle tilfælde et mere udfordrende arbejdsliv. På
lang sigt betyder kravet om fleksibilitet ikke mere frihed, men fastholder den enkelte arbejds-

tager til fornyelse, omstillingsparathed og til risici. Det vil sige, den enkeltes arbejdsliv kan være præget af øget pres og større usikkerhed, og det betyder en udvikling væk fra kontinuitet og lineær arbejdslivsfortælling. Sennett mener, at indførelsen af nye arbejdsorganiseringer betyder stigende krav om fleksibilitet, omstillingsparathed, mobilitet og effektivitet i arbejdslivet, hvilket ændrer betingelserne for fællesskabsdannelse og tillidsrelationer. Ændringerne i arbejdslivet kan i værste fald betyde, at folk fratages de erfaringer som tager tid, det vil blandt andet sige muligheden for at udvikle gensidige tillidsrelationer og fællesskaber på arbejdspladserne. Dette kan i yderste konsekvens mindske identifikationen med arbejdet og nedsmelte den enkeltes personlighed. Sennetts teoridannelse tager udgangspunkt i amerikanske arbejdsvilkår, og det betyder, at konklusionerne ikke er direkte overførbare på en dansk sammenhæng. Denne undersøgelse afspejler, at kravet om fleksibilitet stiller nye udfordringer til den enkeltes arbejdsliv, der for nogle føles som en mulighed og for andre føles som et pres og betyder større utryghed. Undersøgelsen afspejler ligeledes, at de nye arbejdsorganiseringer vinder indpas og ændrer betingelserne for identifikation og fællesskabsdannelse. Billedet er dog et andet end det Sennett opstiller.

De forskellige udsagn fra denne undersøgelse tyder ganske vist på, at virksomhederne i dag er præget af et mere broget interessebillede og i stigende grad præget af et heterogent fællesskab, hvor hidtidige hierarkier mellem faggrupper er mindre synlige på virksomhederne. De nye arbejdsorganiseringer med krav om omstillingsparathed, effektivitet og specialisering udfordrer også tid til og samværd om de sociale og faglige fællesskaber. *Alligevel* underbygger denne undersøgelse den opfattelse, at der fortsat dannes spontane og faglige fællesskaber på de seks højteknologiske fabrikker. Nutidens arbejderkollektiv er en del af arbejdslivet, og den faglige kamp er noget der i krisesituationer kan mobiliseres. Virksomhedsfællesskabet til dagligt og skabelse af holdningen ”vi er alle i samme båd” betyder ikke en forkastelse af fagforeningsideen, men kan betyde et supplement. Generelt peger undersøgelsen derfor på, at arbejdslivet giver mulighed for identifikation og fællesskabsdannelse og på, at indførelse af andre arbejdsorganiseringer ikke nødvendigvis betyder, at den faglige kamp forsvinder, men at den primært kommer op til overfladen i alvorlige krisesituationer.

8.6. Perspektiverende refleksioner om de nye arbejdsorganiseringer, fagforeningen og kønsaspektet

Generelt viser undersøgelsen, at arbejderkollektivet er tilstede på de seks virksomheder, og derfor er de yngre ufaglærte kvinder ikke i samme grad underlagt ”Mc'Donaliseringen” som Sennett beskriver i ”Det fleksible menneske”. Det vil sige, at den danske arbejdsmarkedsmodel gør en forskel i forhold til udviklingstendenser. Men den danske model er under pres både internationalt og lokalt. Internationalt kommet presset fra stigende globalisering, EU og harmoniseringsbestrebelse, og lokalt udfordres den danske model af øget decentralisering, nye ledelsesfilosofier, medlemsudviklinger og senest også fra det nationale politiske niveau. Her vil jeg beskæftige mig med udfordringerne fra det lokale niveau.

Ved indførelsen af HRM koncepter sker der en bevægelse i relationerne mellem ledelse og medarbejder, og interesse modsætningerne bliver ofte mere flydende. Spørgsmålet er i den forbindelse, hvad denne udvikling betyder for det faglige fællesskab? For udviklingen i ret-

ning af nye arbejdsorganiseringer kan betyde, at medlemmernes krav og ønsker i stigende grad indløses af ledelsen på virksomheden, og hvad er så motivet for fortsat opbakning og medlemskab af fagforeningen? Der er to forskellige scenarier i relation til denne udvikling, enten marginaliseres det faglige fællesskab eller fagforeningerne formår at blive mediator.

Første scenario drejer sig om, at indførelsen af de nye arbejdsorganiseringer i stigende grad vil betyde, at de faglige organisationer fylder mindre i medlemmernes liv (Navrbjerg 1999). Flere og flere områder overføres til det lokale niveau, og hvis der er en lydhør ledelse kan den enkelte i lige så høj grad få sine krav individuelt opfyldt som via de kollektive repræsentanter. De nye tiltag kan også betyde, som undersøgelsen her tildels afspejlede, at virksomhederne i stigende grad knytter de ansatte til sig og fællesskabet udvides, og de ansattes fællesskabsorientering bliver præget af holdningen ”vi er alle i samme båd”. I denne henseende kan indførelsen af de individualiserede arbejdsorganiseringer betragtes som en trussel mod det lokale arbejderkollektiv og det større faglige fællesskab. En udvikling hvor fagforeningerne i stigende grad bliver marginaliseret må også ses i sammenhæng med, at staten i højere grad griber ind i overenskomsterne. Problemet er her, at fagforeningerne mister deres legitimitet blandt medlemmerne, når staten griber ind og fastlægger løn – og arbejdsforhold. Første scenario er med til at vise, at fagforeningernes traditionelle rolle som forkæmper for løn- og arbejdsvilkår kan blive mindsket.

Andet scenario drejer sig om, hvordan de faglige organisationer kan blive en mediator ved indførelse af HRM- koncepter på virksomheden. Undersøgelser fra udlandet viser, at mange virksomheder faktisk har problemer, når de vil indføre de nye tiltag, fordi der grundlæggende eksisterer en mistillid mellem ansatte og ledelsen. Fagforeningernes nye rolle bliver derved at rådgive og samle erfaring op, når der sker ændringer. De skal således fungere som mediatorer, der sørger for de ansattes stilling og som er behjælpelig i udformning og implementering af nye arbejdsorganiseringer (Navrbjerg 1999:400). Hvis fagforeningerne skal indtage denne nye rolle kræver det mindst to grundlæggende betingelser, dels at medarbejderne bakker dem op og dels at virksomheden /ledelsesniveauet er indstillet på at inddrage dem og deres repræsentanter.

Det interessante spørgsmål i relation til afhandlingen er om denne diskussion er kønsneutral? Eller om det betyder noget, at der eksisterer en fagforening som KAD i denne forbindelse, og hvilke initiativer der kan forbedre fagforeningens rolle?

For at en fagforening som KAD i fremtiden skal kunne fungere som mediator i indførelse af de nye arbejdsorganiseringer er det vigtigt at skabe en ny synlighed på virksomhederne. Synligheden kan komme frem på mindst to niveauer, via tillidsrepræsentanten og via en bredere fokusering på de kønsmæssige aspekter i gennemførelsen af de nye tiltag på virksomhederne. Tillidsrepræsentanternes arbejde er på flere punkter blevet mindre synligt, hvilket nogle udtalelser blandt de yngre ufaglærte kvinder også tyder på. Flere og flere aftaler bestemmes lokalt i et tæt samarbejde mellem ledelsen. Der kan fortsat være konflikter og interessemodsatninger, men de tackles ofte løbende mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, og generelt skaber indførelsen af andre arbejdsorganiseringer fokus på større samarbejdsvilje fra begges

sider. Faren ved den større grad af konsensus-orientering mellem ledelse og tillidsrepræsentant er, at det skaber større mistillid i tillidsrepræsentantens bagland. Fagforeningen KADs opgave er i det lys at skabe mere synlighed om tillidsrepræsentanternes arbejde og om de konflikter, der fortsat er. Principperne bag HRM og DUA vil for mange arbejdstagere være velkomne udfordringer, der kan skabe et mere spændende arbejdsliv som ufaglært. Men som vi tidligere har været inde på kan det for andre føles som et yderligere pres og skabe en del usikkerhed. Her kan en fagforening som KAD også gøre en forskel for den enkelte kvinde. Først og fremmest ved, at hun konkret oplever, at fagforeningen er behjælpelig med støtte og rådgivning i overgangen fra den ene produktionsform til den anden, så de nye krav bliver nemmere at overskue og efterleve. For det andet er det ligeledes afgørende i forhold til fagforeningens legitimitet, at den enkelte kvinde oplever, at KAD i stigende grad går ind og problematisere kønsaspektet ved inførelse af de nye arbejdsorganiseringerne. Med en problematisering af kønsaspektet menes fokus på køn, hvilket blandt andet indebærer, at indførelsen af de nye arbejdsorganiseringer i større grad tilpasses resten af hverdagslivet og indebærer en tydeligere fokusering på de differentieringer, som findes indenfor gruppen af medlemmer.

¹ I diskussionen vil jeg inddrage de to artikler, som ligger udenfor hovedrapporten, men som indgår i den samlede afhandlingen. Det drejer sig dels om artiklen omhandlende fagforeningen KAD: "Det fælles kvindelige til debat. En analyse af profil og strategi i kvindeligt Arbejderforbund" (2002), og dels om artiklen omhandlende Richard Sennetts teoridannelse: "Globale nedslag i identitet og arbejdsliv? En kritisk læsning af Richard Sennett" (2001a) (se endvidere kapitel 1, hvor der er en model over den samlede Ph.d. afhandling.). I det omfang artiklerne trækkes ind skrives det eksplicit i dette konkluderende kapitel.

Kapitel 9.

English Summary

"The right to choose communities.

*A sociological research into younger unskilled women's perceptions of
and practices in community and solidarity*

This dissertation is constituted of three main parts. One is the main examination itself which the summary deals with, and the two remaining parts are two published articles. Below are presented the main results of the research in an empirical and a theoretical part where the two articles, that are a part of the total thesis, will likewise be included. The articles concerned, are:

- 1). "Common femininity debated. An analysis of profile and strategy in KAD"(Det fælles kvindelige til debat. En analyse af profil og strategi i KAD) (2002) in Anette Borchorst (edit.). *Power of gender undergoing changes (Kønsmagt under forandring)*. The Danish Investigation of Power (Magtudredningen, Hans Reitzels Forlag).
- 2). "Global impacts in identity and work life? A critical reading of Richard Sennett" (Globale nedslag i identitet og arbejdsliv? En kritisk læsning af Richard Sennett)(2001) in Michael Jacobsen, Mikael Carleheden and Søren Kristiansen et al.(edit.). *Tradition and renewal – a problem-oriented sociological theory of history*. Aalborg University Press (*Tradition og Fornyelse - en problemorienteret teorihistorie for sociology*. Aalborg Universitetsforlag).

A general interest in this research has been to examine which new challenges late modernity poses to perceptions of and practices in community and solidarity among a group of younger unskilled women working in the field of high technological production. I have focused on the younger members of KAD (Women's Labour Union)¹, on their attitudes towards and practices in connection with the professional community and the rest of their daily life. The discussion of late modernity has resulted in three main arguments: The development towards increasing detraditionalization, the development towards growing individualization, and the development towards each individual being able to and responsible for forming his/her own course of life (the theory of life-design) (see chapter 3). Furthermore, the late modern challenges have been connected with changes on the labour market where new working arrangements and ways of organizing work bear influence on conditions of work life, cooperational relations and professional organization.

In chapter one, the main scientific question of the present dissertation is introduced, which is: *Which new challenges does late modernity pose to the existing perceptions of and practices in community and solidarity, and how are these challenges exposed within the group of younger unskilled women in KAD – industry?*

The way of presenting the problems is based on two fundamental theses that have been the starting point of this dissertation. The *thesis of collision* refers to the conflicts and problems that might arise or be provoked between the industrial community and the late modern society

(the post industrial society). As a starting point, I have operated with a theory of the younger unskilled women being the partial bearers of the change processes, and that they on different levels are influenced by a more traditional set of norms and values which can result in collisions.

The thesis about the altered significance of gender refers to the processes of change possibly indicating a reassessment of and a challenge to previous categorizations and perceptions of gender. The tendencies in the processes of change like increasing detraditionalization and individualization might affect perceptions of and practices concerning gender.

The main question of this research is divided into a series of minor questions which have been guiding for the focus of the thesis:

- 1). In what way is gender, solidarity and class thought, practised and constituted?
- 2). Is the conventional solidarity threatened by new ways of organizing work, and if so, does this present other manifestations of solidarity?
- 3). To which extent does the tendency towards increased individualization seem to affect women's attitudes and practices in every-day life?
- 4). How do younger women perceive gender, and how is it seen in proportion to the professional organization of women?

Methodically, the thesis is qualitatively oriented, but the way of presenting the problems emerged from quantitative research, among other things from the "APL-study" (Bild et al. 1992a; 1992b; Jørgensen et al. 1993), the "Citizenship-study" (Andersen et al. 1993; Andersen & Torpe 1994), and the "Democracy from below"-study (Andersen et al. 2000; Bang et al. (eds.) 2000). These studies contributed to documenting some clear differences between younger and older union members which called upon a probing examination of the younger members' attitudes. The design of the research is indebted to quantitative studies, although I have chosen to apply the qualitative interview as my method of research. There existed a large corpus of documentation about diversity concerning gender and generations in the group of members, but there is not much research done as to how these differences were concretely manifested. I therefore chose to focus on the younger unskilled women, because they seemingly represented other attitudes and orientations than the older women. Because of the younger unskilled women's age, 22-38 years, I expected that they to a wider extent than the older women were the bearers of the processes of change. As such, my focus has been to probe the attitudes of this group of women, and in proportion to the presentation of the problem, the qualitative method using qualitative interviews therefore appears to be the most adequate. In the second chapter, the methodical reflections that are the basis of the theoretical starting point, procedure and research-design of the examination, are discussed.

Theoretically, I operate with three themes that are on different levels and complementary to each other regarding the presentation of the problem. Chapter three deals with different theories about the processes of change in general and on the labour market which has been the primary scope of understanding the field of problems. Here, it is especially the theories on late

modernity, flexible capitalism (Bauman, Beck, Giddens, Sennett and Zoll) and the influence of these theories on the organization of work and their range in a Danish context which is discussed (Jesper Due; Jørgen Steen Jensen; Carsten Strøby; Koch-Nielsen; Peter Nielsen). The other two theoretical themes are the study of solidarity and communities and the examination of gender, work and identification. Chapter four deals with the theoretical perspectives in the examination of solidarity and community. Here, the concepts are narrowed down in proportion to classic and modern sociological theories on solidarity and community (Durkheim, Tönnies, Bernstein, Dean, Bauman, Zoll and Hagen). In chapter five, the theoretical perspectives on the examination of gender, class and identity are presented and discussed. Here, the concepts are narrowed down based on theories about the gendersegregated labour market, gender, class and identity and theories concerning work and family life (Dahlerup, Hartmann, Bourdieu, Hestbæk, Haavind, Højrup, Bilfelt, Becker- Schmidt & Knapp).

In view of the theoretical perspectives, a number of general assumptions were made towards the end of chapters three, four and five. The four general assumptions are an elaboration of the basic theses of collision and the altered significance of gender (chapter one).

- The young unskilled women are torn between traditionalism and late modernity. This bears influence on orientations and perceptions concerning work and family.
- A development focusing on the human resources in work life can indicate different things: it can be seen as a strategy to enact a more challenging work life, but at the same time, it can present possibilities and threats against a solidaric development in work life.
- The tension between traditionalism and late modernity provides a both different as well as an ambivalent expression of solidarity, and the basic conditions of the conventional form of solidarity are gradually undergoing changes.
- The significance of gender is undergoing changes which is expressed by ambivalence in different ways.

The four assumptions have interacted with the empirical material in the analysis.

What does this examination present?

In chapters 6 and 7, the empirical results of the research are given. In chapter 6, the analyses deal with the younger unskilled women's relation between work and family. Here, the examination demonstrates that the unskilled women are marked by features characterizing the wage earner life-style. Furthermore, there are individuals in the group who are characterized by a mediating life-style where the "both- and " – priority is very much in force. The younger unskilled women's orientations are therefore to different degrees focused on domestic life. On some points, the attitudes connected to work and family life seem to overlap in spite of the age differences. By way of example, this is true of the desire to form a family. On other points, different phases of life play a crucial part in forming younger unskilled women's attitudes, and here, the dividing line is primarily drawn between those who have children and those who do not. The forming of a family means other priorities and seriously brings about the problem of coherence between work and family life. In this connection the analyses demonstrated how the group of young unskilled women with children lead a very stressful life

which demands a tight schedule in order to make the two spheres meet. Demands and expectations from work life on the one hand, and family life on the other are often in opposition to each other, and work on the high technological productions does not leave much room for the individual worker to adjust to the obligation towards caring for family and children. These conditions result in a feeling of ambivalence because the individual woman does not feel able to live up to the demands of both spheres.

The analyses of parenthood and gender also presented other interesting aspects. There seems to be a discrepancy in the statements of younger unskilled women concerning attitudes on equality and the sharing of work at home. Concerning practice, some of the women tell that they feel responsible for the near and daily care which they in a way find to be tiresome and in a way have chosen themselves because it corresponds with their ideal perception of motherhood. The partition of work in parenthood and its significance to their work life is, however, not something the majority of younger unskilled women find to be a problem when judging from their attitudes, and the material indicates that is not legitimate to talk about gender-related inequalities. At the same time, the attitude that equality has been obtained also means that the legitimacy of an independent women's organization becomes less self-evident.

In chapter 7, the analyses deal with the relations of solidarity and the formation of communities among the younger unskilled women. In this case, the examination shows that even though the younger unskilled women's affiliation with the union is individually and instrumentally motivated, the individual orientation is not opposed to supporting the idea of the union, namely the collective orientation. The women participating in the examination do not question the presence and the continuous existence of the unions, but they represent new demands and other expectations to the activity and effort of KAD. They are not members of KAD because they should in veneration of tradition, but either because they think that it provides safety and economic security, or because they are subjected to and bound by exclusive agreements at the time of their employment. Several of the younger women focus on what they can get out of their membership and on what improvements the membership will concretely bring about in work life and in the private sphere. They thereby seem to represent a service-oriented approach to the union like the young members in the APL-examination. The examination thereby confirms the empirical results, both as far as the more individual demands are concerned, and as far as the younger generations posing other demands and wishes to the unions are concerned. Furthermore, this examination, like that of Madsen's on "Democracy and individualization" within the union (1997), indicates that there are no longer any fixed connections between the professional community at work and an ideological endorsement to the union in general.

The examination also shows that communities are not out of date. In spite of a stressful everyday-life, the younger unskilled women have the energy to participate in various communities outside the sphere of work. In everyday-life, they orientate and commit themselves to a number of different communities. Their involvement is primarily attached to the personal and local communities where they find identification and make new contacts. The forms of solidarity that are primarily in force in communities connected to life in the private sphere are

affectional, reflexive and everyday-life forms of solidarity, but it is difficult to decide precisely which forms of solidarity that are in question. That which characterizes the communities in the private sphere, is that they often emerge spontaneously and are not necessarily as formalized as a union membership. The participants in the communities are often very different people and the common starting point can be a hobby, a certain case or a certain cause. The dividing lines which are in force on the labour market, for instance in relation to gender and class, are not necessarily in force in the communities connected to the private sphere.

Based on the results of the analyses in chapters 6 and 7, four types of profiles were presented to illustrate the range of younger women's attitudes to and practices in solidarity and community. The four types of profiles were elaborated with inspiration from both the membership cultures of the APL-examination (cf. chapter 7), and at the same time, it contains elements from the analyses of life-styles which were done by Højrup (1987) and elaborated by Hestbæk (1999; 1998; 1996).

A). "We will stand together at any price". A working culture marked by the wage earner life style.

The younger unskilled woman in this group is characterized by a strong sense of identification with the union and supports the objective of the union. There are two positions which characterize her approach to the membership: The "We will stand together at any price"-attitude and the "we stand together in order to help each other"-attitude. Solidarity is therefore based on interests and the classic dividing lines between workers and management marks the orientation. The younger unskilled female worker is one of those who take on being the shop stewardess on the factory. Care and solidarity is both connected to family and to work life. The close family network is of great significance to her, and she is in general a person who is very involved with her surroundings. It is in the different social activities in proportion to work and local life which is the identity-bearing factor to her.

B). "We stand together in situations of crises". A wage earner life- style emphasizing the value of work itself.

The younger unskilled woman in this group has given priority to a "both-and" life where the individual identifies herself strongly with the function and problemsolving of the work, and at the same time, she emphasizes the importance of family life. The choice of a "both-and" life-style often results in a sensation of ambivalence in the younger women's lives. The younger unskilled woman seems to identify herself more vaguely with the union on a colloquial level, but the loyalty in orientation is activated in situations of conflict. The attitude characterizing the orientation is "we stand together in a situation of crisis". Solidarity and the community of interest is therefore conditioned by the situation in question. The identification with the union is furthermore conditioned by the willingness of the union to accommodate the individual member. In daily life on the factory, she minds her job, but abstains from interfering with minor professional problems. The most important to her is that production and work functions. Care and relations of solidarity are focused around one's family and on helping the weakest members of society.

C). "What can You do for me?". Here, focus is on being able to be oneself.

Work is of major importance, but primarily in proportion to wages. The younger unskilled woman is characterized by an individual set of values which affects her approach to and orientation towards the union. The union membership is seen as a product which the individual can choose to purchase or not. The attitude in orientation

is therefore characterized by the notion “what can You do for me?” and “why should I choose You?” The orientation towards the union is marked by “delegation”, that is, the union is seen as a system providing personal security rather than as a collective struggling for a common political cause. This type represents a vague professional and politically active profile. She emphasizes the right to be self-assured, although without being self-absorbed because she also participates in other non-political communities in her private sphere. Her commitment is directed towards affectional communities, to family and friends and towards participating in close social contexts. She is a firm believer in her own ability to decide and shape her own course of life.

D). *“We are all in the same boat”. Here, work and the factory is seen as being most important.*

In this group, work and everyday-life is understood as a whole. The younger unskilled worker primarily seeks personal challenges in and identification with work life. Identification with the union is vague and she identifies more vaguely with the working community on the factory. The orientation is marked by the perception of delegation and the union is understood as a security system which becomes less significant concurrently with the new ways of organizing work. Solidarity in orientation is not aimed at a particular group of colleagues but at the company as a total community, a “community of fate”. The orientation is therefore characterized by the attitude “we are all in the same boat”. Work is viewed as a refuge from domestic obligations of family life and identity is strongly connected to occupation. Care and solidarity mainly manifests itself in relation to the community of the factory and to family life.

Theoretical considerations

In general, the analyses based on the younger unskilled women’s perceptions of and practice in solidarity and community presents many interesting results in coherence with the theoretical perspectives. Here, I will emphasize some of these points in order to demonstrate how the dissertation contributes to the sociological research on the relation between individual, community and solidarity.

The younger unskilled women’s attitudes, practices and ideals in everyday life are marked by traditional as well as late modern orientations. The material indicates that the orientations co-exist, and this can result in different forms of collision and ambivalence (cf. Hestbaek’s examinations from 1999; 1998; 1996 of late modern parenthood). A group of younger unskilled women can for instance feel a collision between a *subjective* perception of individualization and the *experienced* possibilities of self-realization in proportion to school, education and choice of profession. This indicates that even though an emancipation from traditional class-structure has gradually taken place (cf. Beck 1994;1992; Giddens 1991), it does not mean that social background is berieved of its significance to the individual’s possibilities and identity. These analyses therefore support Bourdieu’s (1999; 1997; 1984) theory which maintains that class-related positions are still in force in our modern society.

Tendencies in the material that indicate a subjective perception of individualization is not tantamount to the absence of solidarity and that younger unskilled women are self-seeking. Quite the contrary, because many different kinds of communities of interest and identity in connection with everyday-life as a whole are also cultivated. The examination demonstrates that young people’s identification takes place on many different levels alongside work life. The primary communities in the younger unskilled women’s lives are attached to family and

the local community. The professional community does not as such represent the same identity-bearing function as it perhaps did previously.

In the examination, there are various tendencies indicating breaches in gender-related perceptions and practices. Gender still conditions younger women's being and appearance both in terms of negotiations concerning the duty of care and in terms of negotiations in proportion to the place of work where women's community is negatively defined as "too much gossip" and "a chicken run". Thereby, the examination does not emphasize that gender is dissolved but rather that it is both formed in traditional forms and that it also appears in new raiments.

Among other things, the examinations of parenthood and gender are very interesting regarding the support given to the independent women's organization (KAD). Parenthood and family life generally play an important part to the younger women and there are many different ways to organize parenthood. In the examination, it is an open question how the different positions of parenthood are to be interpreted. They can either be understood as indicating a self-elect femininity, by which is meant that the younger unskilled women no longer see gender as something you simply *are*, but rather as something which the individual *acts* in the process of forming the identity (Stormhøj 1998; Bech 1987). Or the different positions can be seen as indicating a reproduction of traditional perceptions of and practices in the delegation of work in family life which is not necessarily an indication of conscious choices. Men and women are in practice able to switch roles but deeply rooted ideas indirectly motivate the individual woman to maintain that she as a mother is the most caring parent (Olsen 1999). In general, the material indicates that it becomes increasingly illegitimate to talk about differences in gender (Haavind 1985). A number of the younger unskilled women dissociate themselves from talking about inequalities concerning gender because changes have taken place and the partition of work at home is much more equal than it was compared to the parents' generation. The question is how these orientations correspond with the union KAD?

As mentioned in chapter one, the union KAD deviates on various points from the characteristics that are true of the Danish model on gender and politics. KAD is a concrete example of the conditions of an autonomous political organization of women within the union movement, and the foundation of the union is based on the idea of women's common interests. As mentioned in the article "Common femininity debated. An analysis of profile and strategy in the Women's Labour Union" (Det fælles kvindelige til debat. En analyse af profil og strategi i Kvindeligt Arbejderforbund) the union KAD rests upon a "female discourse" emphasizing uniformity between women and the differences in proportion to men's interests and working conditions (Tanggaard Andersen 2002). In the article it is discussed how this strategy and profiling is manifested and how it appears to harmonize with the younger unskilled women's attitudes. In general, the article helps to demonstrate that KAD as an organization has broken with a political culture marked by orientations of consent and a homogenous perception of community. The question is how the focus on women's common interests is understood by the members? I will expand on this issue below.

The younger unskilled women generally dissociate themselves from the necessity of common female mobilization because equality has been obtained. At the same time, the material demonstrates that the majority of the younger unskilled women emphasize a strong union instead of maintaining the independent organization of women. The analyses furthermore indicate that the younger unskilled women increasingly demand a more flexible work life and a wider extent of individual solutions that can be adapted to different situations in life. This denotes a dissociation from standard solutions for all members of a union and more focus on individual service. The questions are whether KAD as an institution is able to accommodate individual solutions and arrangements, and whether KAD is ready to change its basic strategy from a female discourse emphasizing uniformity between women into a female discourse focusing on diversity between women?

One of the main results of the examination is that the tendency towards growing individualization is not tantamount to selfishness and insecurity but just as much an indication of collectivity and solidarity in traditional as well as in new forms. Regarding new forms of solidarity, Bernsteins emphasis on community and solidarity being phenomena that are not limited to associates of class and the keeping of class-related interests but instead an indication of a choice based on general ethical principles, seems to be analogous with the analyses of solidarity in the examination.

The analyses of the relations of solidarity demonstrate that many different relations of solidarity appear in the unskilled younger women's lives. The picture presenting itself, is that conventional, affectional, reflexive and everyday-life forms of solidarity can very well appear simultaneously on different levels without being in any contrast to or in any conflict with each other. The affective, reflexive and everyday-life forms of solidarity in many ways resemble each other, and it is difficult to decide which motive and relations that are in question.

In the dissertation, it has been my ambition to discuss different theoretical perceptions of development tendencies on the labour market and in work life. The starting point has been to examine how the new organizations of work challenge the relations between the individual employee's work life and formation of community on the place of work.

The examination contributes to demonstrate that the introduction of new organizations of work often means a more heterogeneous community on the place of work. The places of work have in many respects become a kind of community of identity, and the communities on the factories therefore resemble relations characterized by everyday-life solidarity. In this case, everyday-life solidarity means that the close daily cooperation is given highest priority without the solidarity serving any political or ideological purpose or objective. That is, the fixed connections between the union in general and the solidarity between workers as practised in the collective, is not necessarily present any longer.

The introduction of new organizations of work also affect the gender issue. The positive version of the development is that the new organizations of work can in many respects contribute to breaking down existing hierarchies and the segregation of gender on the labour market.

But, among others, Linda Dickens (1998) and Korremann (1997) argue that it will result in greater inequality between genders. They stress the risk of a gender-related lopsidedness to the introduction of new organizations of work, because women and men's everyday-life and roles of parenthood are different.

In the article: "Global impacts in identity and work life? A critical reading of Richard Sennett" (Globale nedslag i identitet og arbejdsliv? En kritisk læsning af Richard Sennett)(Tinggaard Andersen 2001a), there is a general discussion of which challenges the tendencies towards late modernity and the flexible capitalism raises. Richard Sennett (1998) deals with the manner in which the organizations of work have marked the formation of communities and the individual's work life. One of the issues addressed by Sennett is the problem concerning the demand for flexibility. On a short term basis, flexibility seems to create a more varied and in some cases, a more challenging work life. On a long term basis, the demand for flexibility does not mean more personal freedom, but binds the individual employee to the obligation of renewal, adaptability and risk, meaning that the individual employee's work life can be marked by increased pressure and greater uncertainty and this signifies a development away from continuity and lineary narrative of work life. Sennett argues that the introduction of new organizations of work denote increasing demands for flexibility, adaptability, mobility and efficiency in work life which changes the conditions of the formation of communities and the relations of confidence. At worst, the changes in work life can signify that people are bereaved of time-consuming experiences such as forming mutual relations of trust and community on the place of work. Ultimately, this could diminish the identification with work and break down the individual's personality. Sennett's theory takes its starting point in American conditions of work which means that his conclusions are not directly comparable with a Danish setting. This examination demonstrates that the claim for flexibility poses new challenges to the individual labourer's work life which to some people is seen as an opportunity and to others as a pressure indicating greater insecurity. The examination likewise demonstrates that the new organizations of work gain footing and change the conditions of identification and the formation of communities. The picture, however, is another than the one drawn by Sennett.

The different statements presented in this examination indicate that the factories today are marked by a more varied scope of interests and that they are increasingly characterized by a heterogenous community where previous hierarchies in between professional groups are less visible. The new organizations of work also challenge the time and conviviality in the social and professional communities. But this research also demonstrates that spontaneous and professional communities are continuously formed on the six high technological factories that constitute the case study of this examination. The present day work collective is a part of work life, and the professional struggle is something which can be mobilized in a situation of crisis. The community on the factory does not indicate a rejection of the union idea but it can signify a supplement to it. In general, the examination indicates that work life offers the opportunity of identification and formation of communities, and that the introduction of other organizations of work does not necessarily mean the disappearance of the professional struggle, but rather that it is primarily brought to the surface in serious situations of crises. The

examination as such does not provide instances in support of a thesis stressing a complete “Mc’Donalization” as suggested by Sennett.

¹ The Women’s Labour Union (KAD) is unique by organizing women with mainly unskilled backgrounds. The KAD is an older union in Denmark, founded in 1901. In the year 2000, the union KAD had 84.673 members.

Appendiks I.

KADs historie i hovedtræk

Indledning

I det følgende vil hovedtræk i KADs historie blive beskrevet og diskuteret. Hensigten med afsnittet er at skabe en forståelsesbaggrund for indeværende projekt. Udviklingstræk i fagbevægelsen, i opbygningen af velfærdsstaten og i landets nationale økonomi vil blive inddraget sporadisk, fordi denne udviklingshistorie må ses i relation til KADs historie og fordi de forskellige processer influerer på hinanden. For overblikkets skyld har jeg valgt at inddele det historiske afsnit i tre tidsinddelinger og forskellige tematikker. 1). 1880-1944 KADs dannelse og fagbevægelsens konsolidering. 2). 1945-74 Optur/nedtur – diskussion om lige løn og deltidssarbejde. 3). 1975-2000 KAD og fremtiden. I den sidste periode gengives forløbet ikke så kronologisk, men her ønsker jeg bl.a. i forhold til 1990'erne at illustrere nogle centrale debatter, som kan give et vigtigt billede til resten af afhandlingsarbejdet. Indenfor hver periode beskrives KADs historie ved at se på spændingsfelter og selvopfattelser sideløbende med faktuelle historiske begivenheder.¹

1870-1944

Fagbevægelsens konsolidering

De socialistiske strømninger fra Europa og specielt Tyskland var en væsentlig inspirationskilde for dannelsen af Danske Internationale. Louis Pio, Harrald Blix og Poul Geleff oprettede i 1871 Danske Internationale. Sammenslutningen gik på tværs af faggrænser. I 1873 blev den første fagforening dannet, "Skræddernes fagforening". De faglige organiseringer tog fart i 1880'erne, hvor den økonomiske krise fra 1870'erne havde lagt sig. Septemberforliget i 1899 regnes for arbejdsmarkedets grundlov. Forliget blev indgået mellem De Samvirkende Fagforbund (DsF) og Dansk arbejdsgiverforening (DA) efter en langvarig konflikt. Overordnet set var det væsentlige at de to organisationer i det hele taget anerkendte hinandens eksistens. Den gensidige anerkendelse blev dermed institutionaliseret ved forliget. Der er specielt fire punkter som har haft stor betydning for udviklingen indenfor arbejdsmarkedet. 1). For det første blev strejke og lockoutreglerne sat i system. 2). For det andet skulle de to hovedorganisationer garantere, at de indgåede forlig og aftaler blev overholdt (fredspligten). 3). For det tredje anerkendte DsF arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet. 4). For det fjerde erklærede hovedorganisationerne, at de ville virke for rolige, stabile og gode arbejdsforhold (Christiansen 1989:19; Ibsen & Jørgensen 1979:117).

I årene efter fagbevægelsens konsolidering dannede og etablerede fagbevægelsen et hav af organisationer, der skulle *"dække arbejderens liv fra vugge til grav"* Fra søndagsskoler og børneinstitutioner, ungdomsorganisationer, læseforeninger og sportsklubber, senere AOF, DAI, Radioforbundet, ligbrændingsforeninger, kooperative selskaber, brugsforeninger, boligforeninger, sygekasser, fagforeninger og a-kasser, fællesorganisationer og politiske partiorganisationer. (Christiansen 1997:14). Endelig blev 1. maj et symbol på arbejderens sammenhold og den internationale solidaritet.

Omkring århundredeskiftet var ca. 20 % af den industrielle arbejdsstyrke kvinder (Øgendahl 1996:10). Organiseringen af kvinder indledtes i samme periode, på mændenes initiativ, af frygt for, at den kvindelige arbejdskraft ville betyde løntryk og skabe strejkebrydere. Mændene ønskede dog ikke at gå i direkte forbund med kvinderne. I opstartsperioden for fagforeningsdannelse i 1870'erne i Danmark og frem kunne kvinderne være organiseret på tre måder. A). I blandede fagforbund som tekstilarbejderforbundet, b). i kvindefagforeninger indenfor de eksisterende forbund som de Kvindelige skræddere i Herreskrædderes forbund og c). endelig i rene kvindeforbund som KAD og Syerskernes forbund (nedlagt 1915).

Dannelsen af Kvindeligt Arbejderforbund

I 1885 oprettes fagforeningen for 'Vaske og Rengøringskoner' i København, som blev forgangeren for dannelsen af Kvindeligt Arbejderforbund. Vadske og Rengøringskonerne eller "Det kvindelige Arbejdsforbund" tilsluttede sig sammenslutningen af De samvirkende Fagforbund (DsF) i 1898 og septemberforliget blev dermed fagforeningens grundlag.

Kvindeligt Arbejderforbund bliver officielt en landsdækkende fagforening i 1901. På Kvindeligt arbejderforbunds første kongres i 1901 deltog delegerede fra Randers, Svendborg, Køge, Næstved og København. Olivia Nielsen blev fagforeningens forkvinde, og hun åbnede kongressen med disse ord: *"Denne kongres er et bevis på, at den arbejdende kvinde har fået øjnene op for organisationens nytte. Det er ikke nu som tidligere, hvor kvinderne mente, at fagforeningen, kun var noget for mænd, og hvor man lo hånlige af dem, der stod i spidsen for kvinders organisationsarbejde. Denne forsamling i dag beviser noget andet. Jeg vil håbe, at det arbejde, der skal udføres på denne kongres i dag og i morgen må, blive til gavn for den arbejdende kvinde. Idet jeg hermed erklærer den første danske kvindearbejder-kongres for åbnet, beder jeg jer med mig råbe et kraftigt leve for Kvindeligt arbejderforbund i Danmark"* (Kvindernes Fagblad 1976). Kvindeligt Arbejderforbund talte i 1901 800 medlemmer og var bygget op på seks afdelinger. Fagforeningen forøgede sit medlemstal støt og ved 25 års jubilæet var der ca. 11.204 medlemmer og ca. 60 afdelinger (Caspersen 1976). I formålsparagraf 1. for Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark hed det blandt andet:

- a. At samle alle kvindelige fagforeninger i Danmark til fælles arbejde for at fremme og værne fælles interesser.
- b. At regulere lønningsforholdene saaledes, at de altid staar i passende forhold til vort arbejde og vore livsfornødenheder
- c. I forbindelse med arbejderpartiet at søge indført en maximalarbejdsdag (Larsen 1981:17)

I udgangspunktet var KAD et forbund for både ufaglærte og faglærte kvinder, fagforeningen udviklede sig til et ufaglært forbund, hvilket skyldes, at de faglærte var organiseret andre steder før KADs dannelse (Larsen 1981:17). Strukturen i kvindeligt arbejderforbund lignede de mandlige forbunds opbygning. Der afholdtes kongres hver tre år, til daglig var ledelsen hovedbestyrelse, forretningsudvalg og afdelingsbestyrelser, og i hver afdeling blev der årligt holdt generalforsamling.

Fagforbundet var fra 1901- 1914 mest fokuseret på at opnå lønforbedringer for deres medlemmer. I kongresperioden 1906-1909 lykkedes det forbundet at afslutte 34 overenskomster, der i gennemsnit betød en samlet merfortjeneste på 100 kr. årligt per medlem (Hansen & Christensen 1951: 61). Yderligere er kongressen i 1909 afgørende fordi KAD her vedtog at oprette en arbejdsløshedskasse.² Forbundet oprettede ligeledes i 1914 et medlemsblad, der

udkom hvert kvartal. Arbejdstiden var i perioden 1915-1917 gennemsnitlig 9½ time per. kvinde (Hansen & Christensen 1951:79). Kravet om lavere arbejdstid stod højt på fagbevægelsens prioritereingsliste og i 1919-1920 lykkedes det DsF at få forhandlet 8 timers arbejdsdag, 8 timers fritid og 8 timers hvile, arbejdsugen var på seks dage (Callesen et al. 1991:131). Ændringen i arbejdstiden influerede meget på de arbejdende kvinders liv, for de stod for opretholdelse af hjemmet samtidig med, at de arbejdede ude.

Modstand og opposition

De arbejdende kvinder mødte gang på gang modstand fra deres "stands- og klassefæller", de organiserede mandlige arbejdere. De arbejdende kvinder var billig arbejdskraft, og der foregik på flere fronter kamp om domæner mellem de mandlige og kvindelige arbejdere på virksomhederne. Fra arbejdsgivernes side eksisterede der også modstand mod kvindelig organisering. For eksempel lokkede nogle arbejdsgivere med tilbud om teaterbillet til de kvindelige arbejdere, hvis de undlod at gå til fagforeningsmøde i starten af det 20. århundrede (Geertsen 1977:104-105). Men kampen blev ikke opgivet, for der var stadig store forskelle mellem de kvindelige og mandlige arbejdere, kvinderne fik 1/3 af mændenes løn, og når det gjaldt arbejdsorganiseringen arbejdede hovedparten af kvinderne på akkord. Kvindeligt Arbejderforbunds første leveår var på flere punkter svære, de ufaglærte kvinder havde rigeligt at se til med dobbeltarbejde og samtidig stod kvinderne ofte uden erfaring og indsigt i det organisatoriske arbejde. Desuden var de arbejdende kvinder oppe mod en norm i fagbevægelsen, fra arbejdsgivers og socialdemokraties side om, at kvindens rolle primært var varetægelse af hjemmets funktioner (Geertsen 1982:368). I 1930'erne var en af socialdemokratiets succeskriterier, at skabe så 'gode' muligheder, at den arbejdende mand kunne blive eneforsøger. Idealet og praksis stod dog i modstrid og modsætningen mellem arbejderfamiliernes behov for kvindernes udearbejde og ønsket om at kvinden primære erhverv var modertilværelsen var iboende i regeringens (SR) politik i 30'erne (Caspersen 1985:25).³ Modstanden kom dog ikke kun ude fra, men fra 1925 og frem til 1938 var der intern opposition indenfor KAD, som havde sit udspring i Arbejderkvinders Oplysningsforbund (AO). Konkret udmøntede striden mellem oppositionen og resten af KAD sig i flere konflikter.

AO blev stiftet i 1925, og det vigtigste formål var at samle en opposition indenfor KAD, som kunne frigøre kvinderne fra mændenes og kapitalismens undertrykkelse og kæmpe for indførelse af socialisme. AOs faglige kamp var præget af et kvindepolitisk aspekt. På KADs kongres i 1926 stillede AOs medlemmer fra afdeling 1. og 5. i København forslag til ændringer af KADs love og formål (Caspersen 1976: 35). På kongressen var især Inger Gamburg en flittig taler. Hendes kritik i forhold til ledelsen gik blandt andet på, at de havde gjort for lidt for at hæve kvindelige arbejderes lønninger. Alvilda Andersen, der på det tidspunkt var forbundsforkvinde opponerede mod indførelsen af lige løn, fordi hun frygtede, at mændene på grund af mere fysisk kraft, ville udkonkurrere kvinderne på arbejdsmarkedet (Fagblad for De kvindelige Arbejdere 1926). Alle oppositionens forslag blev stemt ned på kongressen og dermed var opbakningen til Alvilda Andersen og den eksisterende kurs stor (Caspersen 1976: 36-37). AO og specielt Inger Gamburg fortsatte dog deres kamp, på DFS kongressen 1928 holdt hun følgende indlæg : *"Kvinderne hverken kan eller skal man forsøge at fordrive fra arbejdspladserne, men*

de mandlige arbejdere kan forvandle dem fra konkurrenter til gode kamppæller. De kan hjælpe kvinderne med at få ligeløn" (Caspersen 1976: 39).

AO stillede flere kvindepolitiske krav, men i løbet af årene var der ikke den store samarbejdsvilje fra ledelsens side. Samtlige AO forslag og at kritik blev afvist fra ledelsen i KAD som politisk fuldte den socialdemokratiske linie. AO manglende held med gennemslagskraft i forhold til det fagpolitiske, hvilket resulterede i, at det faglige arbejde udskiltes fra AO og overgik til den revolutionære fagopposition, der hørte under DKP. I 1936 blev RF (Revolutionær Fagopposition) organisationen nedlagt. Arbejdernes Oplysningsforbund AO fik dermed en kort levetid fra 1925 til 1934, men deres eksistens fik betydning for fokus på ligelønsspørgsmålet og betydning for KADs prioriteringsområder de følgende år (Berg, Frost & Olsen 1984: 244ff).

Striden internt imellem de to fløje var også tydelig i kvindestrejken i jern- og metalindustrien i 1930, hvor de bærende socialdemokrater i KAD tog et opgør med den mere kommunistiske linie. Strejken omfattede ca. 3000 af KADs medlemmer og med undtagelse af KAD kom alle andre fag igennem uden konflikt (Geertsen 1982:93-94). Arbejdskonflikten kostede KAD dyrt og viste at den mere pragmatiske socialdemokratiske linie vandt indpas og generelt i fagbevægelsens profil.

Parti og bevægelse

Ved dannelsen af den danske arbejderbevægelse i 1871 eksisterede der en sammensmeltning af politisk parti og fagbevægelse. De to organisationer blev formelt adskilt i 1878. Reelt har der dog eksisteret en række kontakter, både af formel og uformel karakter op i gennem århundredet. Der har været tradition for at fagbevægelsen, her defineret som de gamle store forbund, støtter socialdemokratiet økonomisk. Der ud over har de to organisationer været med til at støtte en fælles presse, tidligere avisen Socialdemokraten nu Aktuelt. Arbejdsdelingen mellem parti og bevægelse har været kendetegnet ved, at fagbevægelsen tog sig af kampen mod arbejdsgiverne og socialdemokratiets kamp var rettet mod de borgerlige i parlamentet. Flere af socialdemokratiets reformpolitiske tiltag kan ses i sammenhæng med ønsker og behov, der er udsprunget af den faglige kamp. Denne arbejdsdeling har medført, *"at fagbevægelsen længe har afholdt sig fra at opstille et selvstændigt politisk program, og omvendt har socialdemokratiet afholdt sig fra at udforme en faglig politik"* (Christensen 1981:183-184). Udviklingen i samarbejdet mellem socialdemokratiet og fagbevægelsens ældre fagforeninger er dog de sidste årtier radikalt ændret. Der er ikke den samme automatik i støtte og det fælles udgangspunkt som tidligere. Fagbevægelsen er begyndt at fremsætte forslag til selvstændige politikker blandt andet når det gælder Økonomisk Demokrati, skat og bolig. Yderligere viser historien, at Socialdemokratiske regeringer siden 1933 flere gange har været med til at forhindre arbejdskonflikter ved at lave statsindgreb på arbejdsmarkedet (Christensen 1981:184). Nyere kritik i forhold til samarbejdet mellem parti og bevægelse har gået på, at arbejderbevægelsen er blevet synonymt med den socialdemokratiske regering, og den tætte afhængighed har specielt højrebølgen i 80'erne kriseret (Schmid 1997a,b).

For at illustrere nærmere, hvordan samarbejdet mellem bevægelse og parti foregik har jeg valgt at inddrage uddrag fra 30'ernes depression i Danmark. Den økonomiske krise i 30'erne

betød, at socialpolitikken fik en fremtrædende plads i den socialdemokratiske arbejderbevægelses politik. Foreksempel lykkedes det K.K. Steincke i 1933 at gennemføre socialreformen. Reformen betød, at en samling af hele socialsikringen, blandt andet arbejdsløshedssikring (Callesen et al. 1991:189). I 1934 kom socialdemokratiets nye arbejderprogram "Danmark for folket" og i 1939 "Kultur for folket". Arbejdsprogrammerne og Socialreformen blev begyndelsen til opbygningen af velfærdsstaten. Arbejdsprogrammerne er med til at illustrere, at socialdemokratiet havde gennemgået en udvikling fra arbejderparti til folkeparti (Agger & Gemzøe 1982:90-91). Hansen og Torpe (1977) har hævdet at klassesamarbejdet, den reformistiske linie, blev prioriteret fremfor konfliktsituationer i 30'ernes Danmark. Der kan argumenteres for, at Socialdemokratiet ønskede beskæftigelsen sikret i 30'erne, og derfor gik partiet på forskellige planer ind i overenkomstforhandlingerne. Socialdemokratiet henstillede til fagorganisationerne og gjorde sin indflydelse gældende i DFS forretningsudvalg, hvor partiet var repræsenteret (Christensen 1981:189).

Christiansen hævder, at socialdemokratiets selvforståelse var rettet mod at forene den horizontale klassesolidaritet og den vertikale solidaritet. Sidstnævnte er relationen mellem stat og borger og statens opgave var at udfolde et ansvar for alle borgere i samfundet (1997:16)

1945-1974 Optur og nedtur

Forskellige Konjunkturer og svingninger i de faglige råderum

Det er blevet fremhævet, hvordan arbejderbevægelsens historie, følger velfærdsstatens opkomst og nedtur. Årene lige efter 2. verdenskrig var kendetegnet ved usikkerhed og derfor byggede Socialdemokratiets efterkrigsprogram *Fremtidens Danmark* i sit formål på at skabe social tryghed, ved at arbejde for fuld beskæftigelse, effektivitet og demokrati i erhvervslivet. Den væksthæmmende foranstaltning i perioden var rationalisering. Et begreb der tidligere var et fyord, fordi det hurtigt kunne medføre høj arbejdsløshed. Beskæftigelsen efter krigen var relativ høj, og det betød, at frygten for indførelse af rationalisering var mindre. Rationalisering indebar i de fleste tilfælde en effektivisering af produktionen, tekniske forbedringer og større produktivitet - med andre ord rationalisering hang sammen med højere arbejdstempo (Øgendahl 1996:102-103).

1960'ernes højkonjunktur

Højkonjunkturen i 1960'erne betød, at Socialdemokratiets mål om fuld beskæftigelse blev en realitet. Dette skabte et øget behov for arbejdskraft, og i midten af 60'erne var hver anden kvinde (over 15 år) udearbejdende. Den høje beskæftigelsesprocent influerede på arbejdskraftsreserven, som fortrinsvis bestod af kvinder. Nogle virksomheder havde problemer med at følge med eksportorderne og manglen på arbejdskraft var en af grunden til, at KAD i 1964 indgik en aftale om korttidsbeskæftigelse. Der fulgte følgende betingelser med aftalen; kvinderne måtte ikke i forvejen være beskæftiget på fuld tid, arbejdstiden skulle mindst være 20 og højst 30 timer ugentligt og være uden for virksomhedens normale arbejdstid, og endelig måtte antallet af fuldtidsarbejdende kvinder ikke reduceres (Øgendahl 1996:124). Indgåelsen af korttidsbeskæftigelse må anskues som et skift i KADs prioriteringer, da de konsekvent har været imod deltidsarbejde (Kvindernes Fagblad 1976).

Som en følge af flere udearbejdende kvinder kom der for alvor vækst i daginstitutionerne. Fra 1965 til 1975 skete der en tredobling i antallet af institutionspladser. Generelt skete der en voldsom udbygning af social- og sundhedssektoren i perioden. Arbejdstiden blev nedsat. Fra 1958 til 1960 faldt arbejdstiden fra 48 til 45 timer om ugen. På flere arbejdsmarkeder indførtes fem dages arbejdsuge, og derudover opnåede arbejderne ret til tre ugers ferie i 1952. Højkonjunkturen betød, at fagforeningerne kunne stille flere, krav og de formåede i perioden at gennemføre mange forbedringer af arbejdernes vilkår. Kvindernes kvantitativt større tilstedeværelse betød også, at de kvindefaglige krav måtte tages mere i betragtning. I 1969 blev det blandt andet vedtaget, at dyrtidstillægget skulle være det samme for kvinder og mænd. Ved indgåelse af dette krav kan der argumenteres for, at arbejdsgiverne principielt derved anerkender, at kvinders arbejde ikke har mindre værdi end mændenes (Øgendahl 1996: 144-145). Kravet om lige løn lod dog vente på sig!

Spørgsmålet om Ligeløn

Kvindeligt Arbejderforbunds kongres i 1945 omtales som banebrydende. Der vedtages enstemmigt en resolution, hvor KAD henstiller til, *"at man i tilfælde, hvor ufaglærte mænd og kvinder staar ved samme arbejde – i lighed med, hvad der er krævet for faglærte mænd og kvinder – kræver samme løn og samme dyrtidstillæg"* (Kongresnotater 1945:39). I en anden resolution stilles kravet om flere børnehaver og vuggestuer. Begge resolutioner bliver retningsgivende for arbejdet i forbundet flere år frem (Øgendahl 1996: 98-99). Det banebrydende for KADs virke var, at de nu begyndte at stille mere kvindepolitiske krav.

Arbejdsmarkedet i 1940'erne og 1950'erne var præget af en gennemgående kønsopdeling. I industrien arbejdede kvinderne primært inden for tekstil – og beklædning og nærings- og nydelsesmiddel -området. I forhold til arbejdsdomæner, var der få kvinder som udførte de samme funktioner som mænd. Holdningsmæssigt var både kvinder og mænd delt i forhold til indførelse af lige løn, frykten fra kvindernes side gik på, at de kunne miste deres job og mændene mente, at de som hovedforsørgere burde have den højeste løn (Hansen 1993: 26).

Kravet om ligeløn blev først vedtaget på KADs 50 års jubilæums kongres i 1951 og først i 1952 lykkedes det at få kravet med i overenkomstforhandlingerne under LO regí. Indenfor ILO, den Internationale Arbejderorganisation, var ligelønsspørgsmålet ligeledes oppe og i 1951 blev der vedtaget en konvention under FN om ligeløn. Her blev ligeløn defineret som; løn for samme arbejde af samme værdi. ILO konventionen har været et vigtigt argument i fagbevægelsens bestræbelser på at få gennemført ligeløn herhjemme (Hansen 1993: 26). Ligelønkravet blev først stillet ved overenskomsterne i 1971, men LO ofrede kravet til fordel for andre resultater. Der blev dog indføjet et tilsagn om at indførelse af ligeløn skulle realiseres ved næste overenskomst (Ibsen & Jørgensen 1979:315ff). Ligeløn blev således først vedtaget i 1973, og senere i 1976 som lov. Når ligelønspørgsmålet anskues historisk kan det undre, at der gik ca. 50 år fra oppositionens krav til KAD om ligeløn til indførelsen i 1973-76. Larsen (1981) argumenterer for, at hovedårsagen til, at kravet om ligeløn, tog så lang tid at få gennemført skal ses i sammenhæng med KADs ambivalente holdning til kravet. Der må anskues i relation til KADs balancegang mellem at være en accepteret del af fagbevægelsen og samtidig bevare unikhed og stå fast på de kvindepolitiske krav. Ligelønsdiskussionen må dog

indenfor de seneste årtier ses i relation til uddannelsesdiskussionen. I beretningen fra KADs kongres i 1965 udtaler Forbundsforkvinde, Edith Olsen: "...*Forbundet holder ikke op med at stille krav før ligeløn er opnået, men skal dette problem løses, afhænger det i høj grad af kvinderne selv, af at de sørger for at blive dygtige nok til at påtage sig det mere betroede arbejde* (kvindernes Fagblad 1967:71). Senere i fagbladet siger Olsen "*Forbundet og LO arbejder videre for at få ligeløn gennemført. Vore medlemmer må til gengæld sørge for den nødvendige dygtiggørelse*" (Kvindernes fagblad 1967:43). Citaterne er med til at underbygge Larsens argumentation om, at KADs fiksering på manglende uddannelse som årsag til ulige løn mellem mænd og kvinder, betyder en fokusering på det individuelle valg fremfor ændring af de strukturelle rammer. Generelt kan kvindernes manglende ligeløn godt forklares i relation til det lave uddannelsesniveau, men problemet har været, at argumentet er rettet mod den enkelte kvinde og ikke orienteret mod kvindernes samlede stilling i samfundet. Diskussionen om det traditionelle kønsrollemønster trækkes først ind i debatten om ligeløn i 1969 (Larsen 1981). En yderligere forklaring ligger i arbejdsgivernes modvilje, hvor argumentet var, at det ville blive en dyr ordning, der ville forringe konkurrencen i forhold til udlandet (Øgendahl 1996: 144). Endelig har kravet om ligeløn ikke været prioriteret højt nok ved forhandlingerne om overenskomst.

Ved overenskomstforhandlinger i 1973, hvor ligeløn formelt bliver gennemført hedder det: "*Der indføres lige løn for lige arbejde. Samme lavtlønsgrænse for alle voksne arbejdere. Akkordbestemmelserne ændres, således at mænd og kvinders akkordgrundlag, bonusordninger og lignende bliver ens*" (Kvindernes Fagblad 1973:5). Kravet blev derfor først en realitet da LO stillede punktet som det første overenskomstpunkt i 1973. Selvom der er sket en vis udligning af lønforskellene er der stadig forskel, når det gælder lige løn, for hvilke kriterier bruges i definitionen af det samme arbejde og hvordan kan det fortsat være, at kvinderne aflønnes lavere end mændene? KAD kæmpede for kravet, men kritikken mod forbundet har været, at de kom for sent på banen og dermed ikke var med til at underbygge den særlige kvindeorganisering (Foged et al. 1980:127). Efter 1973 har debatten i KAD været præget af, at kvinderne selv måtte blive bedre kvalificeret gennem mere uddannelse (Kvindernes Fagblad 1976).

Medlemsskaren i KAD steg støt i perioden, og KAD var nu det fjerde største forbund i LO efter specialarbejderne, smedene og HK (Øgendahl 1996:138-139). I 1955 var erhvervshypigheden 36,5 % for kvinder og den steg til 58,5 % i 1977 (Larsen 1981:46). Tabellen nedenfor viser udviklingen i KAD's medlemstal fra 1901-1982.

1901	800 medl.
1905	1.372 -
1911	2.043 -
1916	4.091 -
1921	12.249-
1926	11.205-
1932	12.781-
1936	17.230-
1941	22.682-
1946	27.564-
1951	33.487-
1961	54.144-
1966	55.184-
1971	57.440-
1975	67.075-
1981	96.695-
1982	97.375-

Kilde: Skriftlige beretninger til KAD's kongresser. Diverse årgange.

1975- 2000 KAD og fremtiden

Krisen i økonomien i 1970'erne indebar, at 20% af kvinderne indenfor KAD blev ramt af arbejdsløshed (Øgendahl 1996:149). Lavkonjunkturen blev en realitet i Danmark. Når der er lavkonjunktur er der flere fortalere for større forbund og sammenlægninger som en strategi (Øgendahl 1996:152). Diskussionerne om sammenlægning eksisterer da også indenfor KAD i 70'erne. Kristen Rasmussen, der var fællestillidskvinde argumenterer i Jyllandsposten (10/8 1973) for, at kvinderne i jernindustrien bør overflyttes til SID for at opnå bedre overenskomster og få en stærkere fagforening. At diskussionen dukker op her må ses i sammenhæng med, at der i kølvandet på indførelsen af lige løn var blevet sat spørgsmålstejn ved KADs fortsatte berettigelse. I Kvindeligt arbejderforbunds 75 års jubilæums blad siger fagforbundskvinde Toni Grøn om KADs berettigelse: *"Vi betragter os som en pressionsgruppe – ind ad til i LO og ud ad til over for arbejdsgiverne. Det gør vi, fordi vi mener, at kvinderne er bedst tjent med at have deres eget fagforbund, så vi ikke drukner i store industriforbund"* (Kvindernes Fagblad 1976:3). Udtagelsen fra Toni Grøn ligger vægt på KAD som pressionsgruppe. Berettigelsen består derved i at fremhæve unikheden i KAD og i KADs selvopfattelse må den særlige kvindeorganisering anskues mere som en magtfaktor end en svaghed.

Udviklingen blandt andet i de økonomiske konjunkturer betyder, at deltidsspørgsmålet igen bliver sat på dagsordenen i KAD. Nu var der ikke behov for inddragelse af arbejdskraftsreserven, men et stigende behov for at fordele arbejdet bedre. I forbindelse hermed kom der et forslag i Augustforligene i 1976-1977 om at indføre deltid og efterløn, samt begrænsning af overarbejde, alle tre foranstaltninger, der skulle fordele arbejdet bedre.

KAD og deltidsansættelse

KAD har som nævnt været modstander af deltidsansættelser, fordi det i lyset af reproduktion ofte var kvinderne, der påtog sig stillingerne og dermed mistede den økonomiske uafhængighed i tilværelsen. Faren ved stigning i deltidsansættelse var derfor både forbundet med en bibeholdelse af de traditionelle kønsrollemønstre og til en udvikling, hvor den enkelte kvinde kunne klare sig alene. Forbundsforkvinde Ruth Løjbert udtaler på kongressen i 1957, at hun ikke har noget imod deltid, hvis mændene anvendte den i samme udstrækning som kvinderne (Kvindernes Fagblad 1957). For det andet har argumentet mod deltidsarbejde været, at det ville fungere som løntrykkere. Derudover ville muligheder for arbejdstidsforkortelse forringes, hvis flere og flere arbejdede deltid. Endelig har der ligeledes været en frygt for, at interessen for de faglige spørgsmål ville dale, hvis man arbejdede deltid (Larsen 1981:76). Som tabellen illustrerer er deltidsarbejdet udbredt blandt KADs medlemmer i perioden 1967-1977.

År	Kvinder i arbejdsstyrken i alt	Giftede kvinder	Deltidsarbejdende kvinder i arbejdsstyrken i alt	Giftede kvinder	Deltidsarbejdets procentvise andel i alt	Giftede kvinder
1967	861.900	498.500	249.100	205.300	28,9	41,2
1969	893.400	538.700	275.100	233.600	30,8	43,4
1970	918.100	588.500	306.700	263.600	33,4	44,8
1971	942.900	617.000	333.100	283.500	35,3	45,9
1972	973.172	631.400	346.700	291.300	35,6	46,1
1973	992.113	652.801	401.200	340.700	40,4	52,2
1974	1.014.672	664.725	413.100	346.000	40,7	52,1
1975	1.022.802	674.188	426.300	355.700	41,7	52,8
1976	1.050.500	689.900	452.900	374.800	43,1	54,3
1977	1.089.100	716.000	469.600	393.100	43,1	54,9

Kilde Statistisk Årbog: Beskæftigelsesundersøgelse.

I et interview til Information i 1980 udtaler Ruth Løjbert, at hun vil stille krav til næste overenskomst om at afskaffe deltid. Hun er bekymret for udviklingen og mener der er fare for at kvinder kun havner i deltidsarbejde, og det vil være et kæmpe tilbageskridt for økonomisk uafhængighed og selvstændighed. Kravet stilles som en advarsel til arbejdsgiverne om udviklingen, for hun er bevidst om, at det nok ikke går igennem ved overenskomstforhandlingerne.

Nyeste tal viser følgende fordeling blandt KAD'er, når det gælder deltid. Tabellen viser at 62% arbejder fuldtid, 30% arbejder mellem 20-34 timer (lang tid) og 8% arbejder mindre end 20 timer (kort tid). Tallene viser derfor ikke, at medlemmerne af KAD arbejder mere på deltid end andre kvinder i samfundet (Ibsen 1993: 30-31). Til sammenligning med i dag gælder det, at KAD medlemmer indenfor visse brancher som rengøring og køkkenarbejde fortsat arbejder mere på deltid end andre KAD medlemmer (jævnfør appendiks III).

KADer fordelt på ugentlig arbejdstid og om de efter egen oplysning arbejder på deltid. Procent.

Timer	Arbejder ikke deltid	Arbejder deltid	Uoplyst	Ialt	Fordeling på antal timer, %
-19	-	95	5	100	8
20-24	-	96	4	100	10
25-29	-	92	8	100	8
30-34	-	88	12	100	12
35-36	96	4	-	100	6
37-	100	-	-	100	56
					100

Kilde Ibsen 1993.

Kritik af institutionalisering

Institutionalisering refererer både til opbygningen af organisationen og til den integration, der sker med og til det eksisterende samfund (Jæger 1984:167). Institutionalisering ansues dels som, hvad der sker internt, foreksempel medlemmernes demokratiske muligheder, og dels udfra et eksternt syn, det vil sige, hvor integreret er KAD som del af det korporative system. Det danske kollektive aftalesystem, med indgåelse af overenskomster, deltagelse i korporative kanaler og samarbejdet med stat og marked er udtryk for institutionaliseringsprocessen. Institutionaliseringsen i fagbevægelsen har haft den negative konsekvens, at der er sket en stigning i bureaukratisering og centralisering, hvilket betyder et større gab mellem medlem og ledelse.

På kongressen i 1981 oplevede KAD en følgevirkning af den voldsomme stigning i medlemmer og stigende institutionalisering. Kritikken kom som kommentar til beretningen og hovedbudskabet var, at Holbæk lokalafdelingen havde stået meget alene i varetagelsen af miljøproblemer på Vitrohn kemifabrik. Der manglede opbakning og kritikken gik på, at ledelsen var blevet selvstændiggjort, så man ikke bakker op om lokale initiativer, men tværtimod modarbejder dem (Jæger 1984:169). Ruth Løjbert gik på kongressen ikke nævneværdigt ind i kritikken. Kritikken af institutionalisering er med jævne mellemrum dukket op blandt andet på kongressen i 1994, hvor nogle delegerede ønskede mere indflydelse på valget af personer i forbundets top (Kvindernes Fagblad 1994).

1980'erne og karteldiskussion⁴

I 1982 kom Schlüter- regeringen til, og den borgerlige regering, samt den økonomiske lavkonjunktur forringede arbejdernes vilkår. Arbejdsløsheden var forholdsvis høj mellem 250.000 og 300.000 igennem 80'erne (Callesen et al. 1991: 343). I KAD var arbejdsløsheden for medlemmerne oppe på 20 % i perioden (Kvindeligt Arbejderforbunds uddannelsesindsats 1994:8). De faglige organiseringer oplevede en afmatning, som kunne aflæses i færre strejker, lavere deltagelsesfremmøde og de faglige organisationers struktur kom igen på dagsordenen (Øgendahl 1996: 180).

Debatten i fagbevægelsen disse år om struktur og organisering må ses i lyset af den stigende internationalisering og stigende krav til slagkraft. Grundideen bag karteldannelse var at opnå

større styrke, fleksibilitet og smidighed mellem forbundene. I 1989 besluttede LO at gå med i kartelsamarbejdet, hvilket var en stor omstilling for det fagpolitiske strukturerings. KAD var som forbundskvinde Lillian Knudsen udtrykte det: "også parate til at køre med toget". På LO-kongressen i 1991 var der så stor uenighed om den fremtidige struktur, at LO trak sig ud og selve kartelopbygningen har siden hen foregået udenfor LO. I dag er der seks karteller; CO-industri, Handel-, Transport- og Servicekartellet. Statsansattes Kartel, Det kommunale Kartel, Grafisk Industri & Medie Kartel samt endelig Bygge, Anlægs og Trækartellet. Det sidstnævnte kartel er det eneste KAD ikke er med i (Øgendahl 1996: 182).

Uddannelse som svar på fremtiden

Uddannelse er vejen, hvis vi vil være "i øjenhøjde" med udviklingen på arbejdsmarkedet, og hvis vi vil have et rigt og broget dagligliv" siger Lillian Knudsen i Rapporten "Det hele liv". Rapporten "Det hele liv" er en beskrivelse af Kvindeligt Arbejderforbunds uddannelsesindsats fra 1985-1997. Uddannelsesindsatsen blev sat på dagsordenen ved kongressen i 1985, var i udgangspunktet rettet mod de arbejdsløse medlemmer, men på kongressen i 1991 besluttes det, at indsatsen også skulle rettes mod de beskæftigede. I 1994 blev det vedtaget at gøre en ekstra indsats for at vække medlemmernes interesse for at tage en kompetencegivende erhvervsuddannelse. Udviklingen går derved i retning af, at KAD får flere og flere faglærte medlemmer, og i fremtiden er det måske nødvendigt med nye strategier, hvis kun et fåtal, vil være ufaglært i traditionel forstand.

Flere har hævdet at der er sammenhæng mellem de kvindepolitiske målsætninger i 70'erne og 80'erne til fokuseringen på uddannelse og kvindernes personlige udvikling. Anni Svinth uddannelseskonsulent i KAD siger; *"Flere af de aktive i kvindebevægelsen pegede på betydningen af, at kvinder videreudviklede deres personlighed som kvinder. For os, der arbejder med uddannelse af kvinder er jo netop den allerstørste opgave at styrke deres personlighed, således at de tror på, at de har ret til og magter at gennemføre en uddannelse"*(Kvindeligt Arbejderforbunds Uddannelsesindsats 1994). Fokuseringen på uddannelse må derfor både ses i relation til udviklingen på arbejdsmarkedet og ses i relation til en af kvindebevægelsens omdrejningspunkter. Generelt har der været få sammenfald i kvindebevægelsens og KADs strategier. Der er få eksempler på et reelt samarbejde. Den århusianske initiativgruppe for ligeløn i 1972 er dog et enkeltstående tilfælde, hvor samarbejdet mellem Dansk Kvindesamfund, "Rødstrømpebevægelsen" og KAD betød øget fokus på behovet for ligeløn. Uenighederne viser sig da samarbejdet afsluttes i organiseringen af 8. marts, fordi KAD tog afstand til prioriteringen af det seksuelle spørgsmål(Dahlsgaard 1986:219).

Diskussion om bibeholdelse af selvstændig fagorganisering versus sammenlægning med SID

Kongres 1994

Diskussionen om KADs fremtidige selvstændige kvindeorganisering var et debatpunkt på KADs kongres i 1994. Diskussionerne tog afsæt i behovet for et rent kvindeforbund i lyset af at flere og flere mænd arbejder i rengøring. Afdelingerne i Roskilde og Hillerød beretter om, at KAD har stået for forhandlingen af overenskomsterne på rengøringsområdet, også for de medlemmer som KAD ikke optager. Derfor mener de to afdelinger, at det er *"på tide at gøre op*

med KADs énkønnede medlemsskare. Helt aktuelt er anledningen til forslaget de mandlige kollegers indtrængen på hospitalsområdet via de nye serviceassistenter" (Kvindernes Fagblad 1994). En af forslagsstifterne, Tina Nielsen fra Hillerød er godt klar over, at det kan føre til en sammenlægning med SID. Hun frygter da også, at det kan forringe kvindernes arbejdsvilkår, men mener på den anden side, at kvinderne, og tillidsfolkene sagtens kan klare sig i konkurrencen med mændene (Kvindernes Fagblad 1994). Diskussionerne på Kongressen udviklede sig til en følelsesladet debat for og imod en sammenlægning med SID. For at illustrere debatten har jeg valgt at gengive et på udpluk: "Jeg tror desværre, at KAD har overlevet sig selv, som rent kvindeforbund, og hvis vi ikke hurtigt gør noget for en sammenlægning så må vi forsvinde i smågrupper ud til andre forbund", sagde Anne-lise Hansen Vordingborg afdelingen (Kvindernes Fagblad 1994). "Der vil være stor fare for, at vores kvindeværdier forsvinder, men vi kan tilbyde SIDs 47.000 kvinder at komme over til os" sagde Ellen Hoffman, Odense afdelingen. Jette Hansen fra Nykøbing Sjælland talte decideret for en sammenlægning, "Det vil gavne det daglige arbejde, strandhugsten vil være slut, det vil give arbejdsro. En masse menneskelige ressourcer vil blive givet fri til det, det virkelig handler om, nemlig at arbejde for medlemmerne". Birthe Lauvring var af en anden opfattelse, "Vi løser ikke strukturproblemerne ved at lægge os sammen med SID. Vi flytter dem bare et andet sted hen". Jane Korczak næstforkvinde i KAD argumenterer for, at KADs grundværdier ikke måtte drukne i samarbejdet med andre forbund. Efter af strukturforslaget om sammenlægning var forkastet af de delegerede, sammenfattede Korczak debatten; "En kamp for medlemmerne - og ikke om dem. Og et ja til samarbejde, men nej til sammenlægning!" (Kvindernes Fagblad 1994).

Kongres 1997

Efter den hede struktur – og organisationsdebat i 1994 var flere af de oprørte vande forsvundet på KADs kongres i 1997. I fagbladet skrev de "Tanken om en fagbevægelse uden KAD er manet i jorden. Vi siger ja til samarbejde på tværs, men vores værdier kan vi ikke betro andre at tage vare på" (Kvindernes Fagblad 1997). Ændringen i holdningerne til en sammenlægning forklarer bladet med, at der i 1993-94 eksisterede konkrete samarbejdsforsøg, hvor KAD og SID forsøger et samarbejde lokalt. Flere af afdelingerne har ikke haft de bedste erfaringer med samarbejdet mellem KAD og SID på lokalt plan. Så den sidste kongres forkastede dermed planerne om "ægteskab" mellem KAD og SID. Til gengæld er et samarbejde lokalt nødvendigt, fordi medlemmerne ofte arbejder på de samme virksomheder.

Storkonflikt i 1998

I 1998 udbrød der storkonflikt på arbejdsmarkedet, i alt stemte 149.043 af lønmodtagerne nej til overenskomst- forslaget fra DA og LO. Lønmodtagernes hovedkrav var den sjette ferieuge, mere i løn og pension. Resultaterne i forslaget levede ikke op til forventningerne, og det blev dermed forkastet. Storkonflikten varede i alt 10 dage, startede den 27. april og blev afblæst den 7. maj af den socialdemokratisk ledede regering. Indgrebet fra regeringens side byggede på forligsmandens mæglingsforslag. Mæglingsforslaget indeholdt blandt andet en ekstra feriedag per kalenderår, 3 børnefamiliedage til lønmodtagere med hjemmeboende børn under 14 år og ret til løn ved barnets første sygedag, hvis man har været ansat i seks måneder på virksomheden. Holdningsmæssigt var der blandt den danske befolkning stor uenighed om staten skulle blande sig eller ej. Kritikken mod ledelsen i LO var overvældende både efter og under

storkonflikten. I flere ledende morgenaviser blev det debatteret om afstanden internt mellem ledelse og medlem var blevet for stort i den største lønmodtagerorganisation LO.

Kritiske betragtninger

Fagforening som patriarkat

I relation til diskussionen om et selvstændigt kvindeforbunds berettigelse, har kritikken ofte været, at KAD ikke har taget udgangspunkt i den specifikke kvindesituation. KAD har fra starten underlagt sig den mandlige norm for fagbevægelse, hermed menes, at organiseringen og præmisserne er struktureret ud fra, at det arbejdende medlem var fuldtidsansat og hovedforsøger. Larsen (1981:86) siger, at den kønsspecifikke forskel var, at den enlige mor blev det normative udgangspunkt for KADs faglige kamp. Samtidig influerede adskillelsen mellem det faglige og det politiske på en udelukkelse af kvindepolitiske tiltag i fagbevægelsen. Adskillelsen mellem faglig og politisk kamp har haft den mest uheldige konsekvens for arbejderkvindene idet kravene på begge niveauer er blevet svækket (Christensen 1978; Possing 1980). Dahlerup (1979) og Possing (1980) kritiserer, at arbejderbevægelsen grundlæggende ikke har taget fat på arbejderkvinders særlige problemer og dermed kun reelt har repræsenteret halvdelen af medlemsskaren (Jæger 1984). Med andre ord problemerne omkring dobbeltarbejde, børnepasning og reproduktion, de kvindepolitiske krav, er både blevet syltet i fagbevægelsen og kvalt i socialdemokratiets strategier, og dermed er disse problematikker i vid udstrækning blevet underprioriteret op gennem det 20. århundrede (Christensen 1981:196).

Kritikken fra kvinde- og kønsforskerne virker overbevisende, men udviklingen i kvindeorganiseringen skal også ses i lyset af de to forskellige positioner og områder som henholdsvis kvindebevægelsen og KAD er placeret i og beskæftiger sig med. Forholdet mellem kvindebevægelsen og de organiserede kvinder/KAD har ikke altid været lige positivt. Jytte Andersen (S), tidligere Arbejds- og Ligestillingsminister og medlem af KAD, har sagt følgende om relationen: *"Man kan sige, at forbundets medlemmer i overvejende grad i 70'erne og 80'erne, var negativt indstillede overfor kvindebevægelsen, da man mente, at den alene var båret af højtuddannede kvinder...der talte over hoved på dem. Der er en anden form for kvindebevidsthed i KAD end den, der fandtes i den venstreorienterede kvindebevægelse eller for den sags skyld i Dansk Kvindesamfund. Det er det faglige solidaritetsforhold, der er kendetegnende for KAD'erne. Deres solidaritet er derfor ofte mere rettet mod de øvrige mænd i fagbevægelsen end mod kvindebevægelsens medlemmer"* (KADs uddannelsesindsats 1994:43). Citatet afspejler forskelligheden i opfattelse af kvindelighed, interessefelter og viser differentieringen blandt kvinder alt efter, hvor i samfundet man er placeret. Jytte Andersen hævder her, at solidaritetsopfattelserne i KAD er rettet mod mænd i fagbevægelsen fremfor til kvinder i resten af samfundet. KAD har på flere punkter måtte operere med et tosidet formål, dels har de ønsket at blive en integreret del af fagbevægelsen, et "rigtigt forbund" og dels har de været anderledes på grund af den særlige kvindeorganisering, som sideløbende skulle varetages.

I forhold til diskussionen om patriarkat og dyrkelse af den mandlige norm hævder blandt andre Øgendahl, at KAD i dag er langt mere kvindepolitisk orienteret i deres målsætninger. Faktisk er det politiske engagement parallelt til fagbevægelsen som helhed, som markerer sig mere på bredere politiske visioner. Fagforeningen KAD prioriterer den særlige kvindesituation og kræver politikker, der direkte er fokuseret på kvindernes hverdag i forhold til ligeløn, bar-

selsorlov, omsorgsdage, orlovsordninger mm. (1996:188). Tendensen til større fokus på det specifikt ”kvindelige” eller kvindeinteresser ses også i temaerne i Kvindernes Fagblad og i de seneste publikationer blandt andet med debatindlægget ”Kvinden i fremtiden”(jf. Tanggaard Andersen 2002).

Samlet vurdering af KADs historie

Claus Øgendahl vælger at kalde bogen om Kvindeligt Arbejderforbund i Odense, [fra] *den uendelige kamp fra undertrykkelse til ”ligestilling”*. Titlen afspejler rammende KADs generelle historie bort set fra, at man kan diskutere, hvor ligestillet kvinderne er med mændene på nutidens arbejdsmarked. Problemerne om manglende ligeløn eksisterer stadig og arbejdsmarkedet er fortsat kønsopdelt og kønssegreret. Mange jobfunktioner er ”kønsmærket” på forhånd og stereotyperne eksisterer side om side med de produktionsmæssige udviklinger uden at processerne ændres (Abrahamsson 2000). Det der kendetegner KADs historie generelt er et tosidet formål; dels ønsket om at være en integreret del af fagbevægelsen og dels KADs unikhed som selvstændig kvindeforbund, hvor hovedinteressen var at varetage de ufaglærte arbejderkvinders interesser bedst muligt.

I afdækningen af KADs historie blev fagbevægelsens konsolidering gennemgået og herefter blev forskellige spændingsfelter i de tre perioder inddraget. Den selvstændige organisering af kvinder blev etableret i århundredet begyndelse, primært på mændenes initiativ, men de var dog ikke interesseret i at stå i forbund med kvinderne, så kvinderne måtte danne deres egne grupperinger eller eget forbund. Generelt mødte de udearbejdende kvinder stor modstand fra såvel klasse- og standfæller som fra arbejdsgiverne. De første konsolideringsår var derfor ikke lette, kvindernes manglende organisatoriske indsigt og ansvaret for familiens ve og vel udover arbejdet, betød store svingninger i opbakning og organisering af de ufaglærte kvinder. KADs profil og gennemslagskraft synes at være præget af de første svære år og påvirket af presset fra de mandlige arbejdere, fagbevægelsen og socialdemokratiet, som i bund og grund opfattede kvindernes primære rolle i hjemmet. Den kvindelige arbejdskraft blev set som et nødvendigt onde, og hvis kravene fra KADs side blev for skarpe, for eksempel i retning af lige løn, så frygtede KADs top, at kvinderne bare ville blive skiftet ud med fysisk stærkere mandlig arbejdskraft. Kvinders særlige situation med dobbeltarbejde, mindre løn og ringe sociale kår, var ikke direkte fokuseret i målsætningerne frem til 1925. Her gjaldt det mere at organisere arbejderkvinderne, at forberede arbejdsvilkår og skabe mindre lønforbedringer gennem overenskomstdannelser. Med andre ord udgangspunktet var at etablere et fagligt grundlag i det hele taget for de ufaglærte organiserede kvinder.

Oppositionen i KAD var med til at rette fokus på den kvindepolitiske orientering og har nok været en medvirkende faktor til resolutionen om Ligeløn i 1945 og til, at punkter blev vigtigt på kongressen i 1951. Spørgsmålene om ligeløn og deltid har i KADs historie været to gennemgående spændingsfelter. Dels har uenigheden og spørgsmål om strategi været stor, og dels har de to punkter stået som centrale i profileringen af den selvstændige kvindelige organisering. Som illustration på hvor vigtige disse to spørgsmål er, kan siges, at efter vedtagelsen af ligelønsloven i 70'erne blev debatten om KADs fremtidige berettigelse genoptaget. Modviljen til deltidsansættelser er blevet tolket i retning af manglende forståelse for de kvinder, som i

konsekvens heraf blev sendt tilbage til hjemmet. Når det gælder ligelønsproblematikken kan det siges, at KAD, blandt andet på grund af det dobbelte formål, var for sent ude og dermed først sent fik kravet igennem. Når det gælder deltidsansættelser synes det som om den enlige mor, blev det normative udgangspunkt, fremfor gifte kvinder, som trænger til luftforandring. Deltidsdiskussionen viser med al tydelighed, at hele spørgsmålet om differentiering fremfor ensshed synes at trænge sig mere på op i KADs historie. Når det gælder opgradering og nedbrydelse af det kønsopdelte arbejdsmarked har en af strategierne fra KADs side været "*uddan dig kvinde*". Uddannelsesprojektet er blevet en stor del af KADs opgavevaretagelse. Ideen bag projektet er individorienteret og fremadrettet, men spørgsmålet er så om mulighederne bliver set i relation til 'det hele liv' og kvindernes livssituation? KADs fremtidige berettigelse må ses i sammenhæng med fagbevægelsens struktur. Fagbevægelsens funktion er ændret fra fokus på lønkamp til institutionaliseringen, hvor fagbevægelsen er et interesseorgan overfor staten. I fremtiden er det dog vigtigt at være opmærksom på, hvorvidt kvinders situation og særlige arbejdsvilkår bliver overset og om der så skal andre midler til end en selvstændig kvindeorganisering.

En anden diskussion som gennemgangen af KADs historie rejser, er hvorvidt fagbevægelsen har sejret sig selv ihjel, eller om afmatningen i forhold til fagbevægelsens aktiviteter måske skyldes andre forhold? For eksempel at de demokratiske institutioner som KAD er noget forældede og har svært ved at indfange de yngres deltagelse og opfattelse af fællesskabet.

¹ Den ovennævnte kategorisering er valgt specifikt i forhold til KADs historie, men der findes også andre periodiseringer af fagbevægelsens historie findes blandt andet hos Christiansen 1989, nemlig 1888-1920, 1920-1945 og 1945-96.

² Beslutningen om arbejdsløshedskassens virksomhed, blev vedtaget på Kvindeligt Arbejderforbunds kongres i 1909. Et par år tidligere var der blevet vedtaget en lov om statsanerkendte arbejdsløshedskasser (De kvindelige arbejderes arbejdsløshedskasse gennem 50 år).

³ Anna-Birte Ravn (1997) har vist, hvordan debatten om natarbejde betød et mere hierarkisk kønsopdelt arbejdsmarked, hvor kvinderne primært blev opfattet som mødre. Ravn er derfor kritisk overfor den aktuelle ligestillingsdebat, hvor udviklingen er gået fra vægt på ensshed til forskelle mellem kønnene (65-73).

⁴ En karteldannelse henviser til et koordinationssystem, hvor selvstændige faglige organiseringer går sammen i et samarbejde for eksempel når det gælder overenskomst. Dannelse af for eksempel industriforbund indebærer en samarbejdsstruktur, hvor de selvstændige fagorganiseringer ophæves.

Appendiks II

Datamaterialet

Datamaterialet bygger på kvalitative interview som hovedempiri og inddragelse af andre kvantitative undersøgelser blandt andet, APL-undersøgelsen, Medborgerskabsundersøgelsen og "Demokrati for neden" som supplerende materiale.

I undersøgelsen er der tre interviewrunder og to former for tilgang; individuelle interview og fokusgruppeinterview. De individuelle og gruppeinterviewene har fundet sted på seks forskellige virksomheder i Københavnsområdet og i Roskilde Amt. Alle virksomheder hører under betegnelsen højteknologisk produktion.

I alt er der foretaget 13 individuelle interview med yngre ufaglærte kvinder indenfor KAD-industri over to forskellige perioder. Der er foretaget tre fokusgruppeinterview, som blev udført sidst i undersøgelsen. Fokusgruppeinterviewene har været en udbygning og et supplement til analysen af de individuelle interviews. Alle interviewsituationer er inddraget i analysen, dog på forskellig måde i relation til analysetemaerne.

I det første pilot- fokusgruppeinterview var det repræsentanter fra KADs ungdomsudvalg, der udgjorde gruppen. Denne gruppe repræsenterede både perspektiver fra et medlemsniveau og et organisationsniveau, og gruppen stod for en anden position end de 13 individuelle interview. Jeg valgte alligevel at foretage fokusgruppeinterviewet med repræsentanter fra ungdomsudvalget, dels for at få indblik i KAD medlemmernes forskellighed, og dels blev interviewet brugt som et eksempel på, hvad de aktive yngre kvinder stod for. Dette gav et grundlag for bedre at vurdere og forstå meningssammenhænge hos de yngre ufaglærte kvinder "på gulvet". Det spændende var om der var så stor forskel mellem top og bund, om de yngre repræsentanter i organisationen var langt væk fra de yngre kvinder på arbejdspladserne, når det gjaldt fagforeningens betydning?

Derudover er der foretaget fire interview med informanter fra KADs ledelse og andre i berøring med KAD som organisation. Disse interview er ikke skrevet ud, og det har fra min side været et prioriteringsspørgsmål i forhold til tid.

Alle informanter har før interviewet fået tilsendt en temaliste og en pjece om mit projekt. Interviewguiden, som blev benyttet i de semistrukturerede individuelle interview, omhandlede følgende temaer:

- Familiebaggrund
- Skolegang og erhvervserfaring.
- Sammenhængen mellem hverdagsliv og arbejdsliv.
- Arbejdsdeling i hjemmet (dag-igennem-temaet)
- Hverdagslivets rolle og deltagelse i lokale aktiviteter
- Det faglige fællesskab KAD; sammenhold og konflikter blandt arbejdskolleger mm.

- KADs rolle som selvstændigt forbund
- Hvordan de definerer sammenhold?
- Hvilke idealer der præger kvindernes liv og hvilke ønsker de har?
- Fremtidsperspektiver, hvordan ser de sig selv i fremtiden og hvad opfatter de af gode og dårlige ting ved deres liv i dag og fremover.

Fokusgruppeinterview

For nærmere at indfange, hvordan kvinderne opfattede solidaritet, hvilken mening forskellige fællesskaber, heriblandt fagforeningen havde for den enkelte, og til indkredsning af, hvad den kønnede organisering betød udarbejdede jeg nogle konkrete situationer, som skulle appellere visuelt til kvinderne. Dels benyttede jeg fagforeningsplakater fra begyndelsen af århundredet, og plakater som skulle hverve unge fra henholdsvis HK og Kristelig Fagforening, og dels benyttede jeg KADs eget fagblad, Kvindernes Fagblad, til at illustrere forskellige måder at udtrykke fællesskab, samhørighed og konflikt på. De visuelle eksempler bidrager til at give kvinderne et konkret sprog at tale om begreberne solidaritet og fællesskab ud fra.

Temaer for interviewguide til fokusgruppeinterview:

- Begrundelser for medlemskab af KAD
- Det faglige fællesskab. Indkredsning af sammenhold og konflikter på arbejdspladserne mm.
- KADs rolle i forhold til kvindernes hverdagsliv
- Indkredsning af aktiviteter i hverdagslivet
- KADs rolle som selvstændigt forbund
- Hvad plakaterne siger dem?
- Hvordan de opfatter solidaritet, sammenhold og samhørighed i dag?
- Hvad de mener om ATTAC, Fair trade og Røde kors indsamlinger.

Appendiks III

Fakta om Kvindeligt Arbejderforbund og de ufaglærte kvinders levevilkår

Indledning

I det følgende beskrives forskellige faktaoplysninger om KAD og de ufaglærte kvinders levevilkår. Det drejer sig om medlemstal, fordeling af KAD på brancher, aldersfordelingen blandt KADerne, medlemskontingent og undersøgelser om arbejdsløshed og udstødning, samt om de yngre ufaglærte kvinders løn og arbejdstider.

Medlemstal for KAD

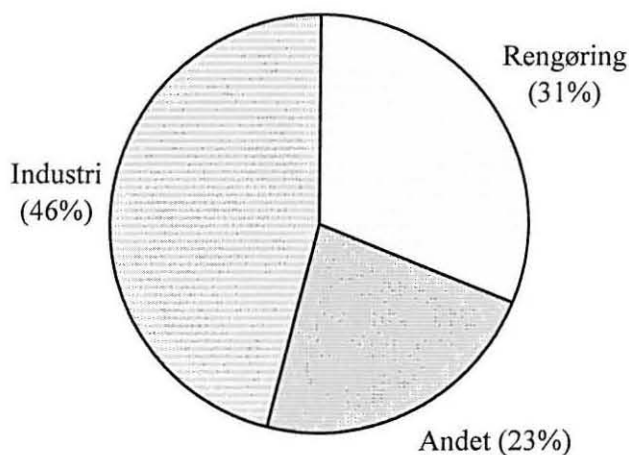
KAD er det fjerde største forbund under LO og organiserer kun kvinder. Medlemsopgørelsen for de sidste 10 år ser således ud.

2000	84.637
1999	87.025
1998	88.232
1997	90.628
1996	92.516
1995	92.987
1994	93.041
1993	94.264
1992	95.455
1991	96.750
1990	96.653

Kilde Danmarks statistik og KADs forbund.

KADer fordelt på brancher

KAD havde i 2000 84.673 medlemmer hvoraf cirka 11 % af medlemsskaren er kvinder med anden etnisk baggrund end dansk (KAD bogholderi). Medlemmerne er fordelt på forskellige brancher. I 1993 var fordelingen således:



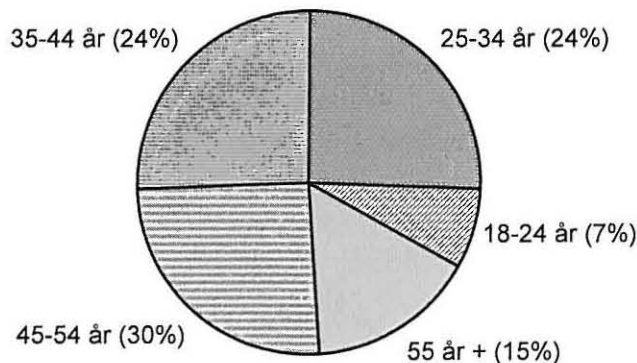
Kilde: Sanne Ibsen 1993

Som figuren viser, er den største branche Industrien. Figuren viser, at 46 % af KADerne arbejder som fabriksarbejdere. Antallet af KAD medlemmer på Industriens område er cirka 35.000 (KADs Bogholderi). Indenfor industriområdet udgør de ufaglærte kvinder 17 % i Jern/metalindustrien, 16% i øvrig industri, 7 % i Fiskeindustrien og 6% i Plastindustrien (Ibsen 1993:15). Højteknologisk produktion bevæger sig på tværs af disse industriområder, og der er ikke lavet en samlet statistik alene på dette område.

Industriarbejdet hører ind under det private arbejdsmarked og er fortrinsvis kendetegnet ved heltidsarbejde og faste arbejdstider. Flere industriproduktioner kører hele døgnet, det vil sige, at der er tre skiftehold. I dele af industrien kan der i perioder forekomme skæve tider, og i disse tilfælde gælder der ofte særlige tidsaftaler med forkortelse af arbejdstiden som kompensation (Ibsen 1993:7). Indenfor nogle af de store produktioner findes der flekstidsaftaler, hvor den enkelte kan vælge at møde forskudt eksempelvis enten fra 6-14 eller 8-16. Visse dele af industriområdet, blandt andet Fiskeindustrien, har et andet arbejdstidsmønster og er i perioder præget af arbejdsløshed på grund af råvaremangel (Ibsen 1993).

Aldersfordelingen i KAD

Aldersfordelingen for forbundets medlemmer var i 1993 (Ibsen) således:



Som det fremgår af figuren er cirka halvdelen af kvinderne i KAD fra 45 år og op efter og knap hver fjerde kvinde er mellem 25 -34 år, eller mellem 35-44 år. I forhold til figuren er det interessant, at kun 8 % er under 25 år. Når tallene sammenlignes med gennemsnitsalderen for hele arbejdsstyrken lægger KADernes aldersfordeling noget højere end andre kvinder på arbejdsmarkedet (Ibsen 1993: 17). Ibsen konkluderer samtidig, at indenfor Industriområdet er gennemsnitsalderen "lavest" blandt KADerne, det vil sige mellem 36 år og 39 år. Ifølge KADs medlemsopgørelse var der pr. 1. januar 1999, 28.125 medlemmer under 39 år i hele KAD.

Da jeg startede dette studie blev jeg hurtigt mest interesseret i industrieområdet fordi jeg ønskede at tale med de yngre ufaglærte kvinder. At problemstillingen tog afsæt i højteknologisk produktion hænger sammen med to forhold. Dels synes denne produktionsform mest influeret af de nye arbejdsorganiseringer, og dels var det på det område flest af de yngre ufaglærte kvinder i KAD var ansat.

Det har ikke været muligt at se, hvor mange medlemmer, der er ansat specifikt i højteknologisk produktion, men ifølge KADs kørsler ser det således ud på tre forskellige områder indenfor industrien:

Pr. 1. januar 1999 var der 19.542 medlemmer ansat i branchen jern og anden industri. Heraf var 10.412 medlemmer under 39 år

Pr. 1. januar 1999 var 4.794 medlemmer ansat i branchen kemisk industri samt papirvarer, plast og sække. Heraf var 2.437 medlemmer under 39 år.

Pr. 1. Januar 1999 var 2.642 medlemmer ansat i branchen levnedsmiddelindustri. Heraf var 1.526 medlemmer under 39 år.

Kontingent

Medlemskontingentets størrelse afhænger af, hvilken af de 55 lokalafdelinger den enkelte er medlem af, fordi hver afdeling har et lokalkontingent. Ligeledes afhænger det månedlige

kontingent af om man betaler til efterløn eller ej. For at konkretisere det nærmere kan jeg komme med et eksempel fra afdeling 5. i København, der i overvejende grad organiserer medlemmer i Industrien. Medlemmers månedlige kontingent er 1.139, kr. inklusiv betaling til forbund, a-kasse, efterlønsbidrag og fritid/ulykkforsikring. Hvis den enkelte fravælger at betale til efterlønsordningen er beløbet cirka 200,- kr. billigere.

En lille del af kontingentet går til partistøtte. Denne del kan det enkelte medlem fravælge at betale til Socialdemokratiet, og i stedet bruges pengene så på støtte til andre formål, som Kvindehuset o.lign. Ifølge KADs bogholderi er der foretaget en opgørelse på fravalg af partistøtte fra medlemmernes side.

År	Antal	Procent
2000	4.319	5,1 %
1999	4.212	4,8 %
1998	2.712	3,7 %
1997	1.794	2,0 %
1996	1.832	2,0 %
1995	1.728	1,9 %
1994	1.137	1,2 %
1993	847	0,9 %

Kilde KADs bogholderi, 2001.

Arbejdsløshed og udstødning

Generelt er KADernes arbejdsløshed højere end den samlede arbejdsløshed for hele arbejdsmarkedet. Ifølge Ibsen er 22 % af kvinderne arbejdsløse, og 3 % er beskæftiget gennem et arbejdstilbud. Ufaglærte kvinder med små børn er langt hyppigere arbejdsløse end andre kvinder, hvilket blandt andet kan forklares med fænomenet "orlovsfælden". De ufaglærte kvinder hører generelt til en gruppe, som må indstille sig på fleksible arbejdsforhold og skiftende arbejdsvilkår på arbejdsgivernes betingelser (Ibsen 1993).

Et notat fra 1998 udarbejdet af Socialforskningsinstituttet viser to andre problemer for KAD medlemmerne.¹ Det ene problem er, at KAD medlemmer i langt større omfang havner på førtidspension end andre lønmodtagere. Det andet problem er, at KADs medlemmer i større omfang bliver udstødt fra arbejdsmarkedet end andre grupper. Undersøgelsen dokumenterer, at der er 2.5 gange så mange KADer som andre kvinder og mænd der ender på førtidspension. At risikoen er så markant større betyder, at KAD må forholde sig til, at et ganske stort omfang af deres medlemmer ikke holder til arbejdsmarkedet indtil efterlønsalderen. Generelt viser undersøgelsen samtidig, at KADerne ofte får en lavere ydelse på førtidspension end de andre ufaglærte grupper. Undersøgelsen er således med til at sætte fokus på, at en bestemt type arbejdskraft frasorteres i større omfang (Linde & Jensen 1998), og her ser de ufaglærte kvinder ud til at være hårdt ramt.

De ufaglærte kvinders løn og arbejdstid

Lønnen på industriens område varierer efter hvilken overenskomst og hvilke lokalaftaler der ligger. Mindste- betalingen i industrien er 84,40 i timen og de højeste satser svinger mellem 110,00 –120,00 kroner i timen. KAD har ingen præcise opgørelser over, hvad gennemsnitslønnen er. Det vil sige, at en ufaglært kvinders årsløn i brutto svinger mellem cirka 150.000-210.000 kroner.

Som det blev nævnt tidligere er fuldtidsarbejde og faste arbejdstider et kendetegn for industriens område. Der er foretaget flere undersøgelser om KADernes holdninger til arbejdstidsnedsættelse og grad af fleksibilitet i arbejdslivet. Her vil jeg inddrage Ibsens undersøgelse fra 1993.² Undersøgelsen viser, at kvinder med små børn primært arbejder på fuldtid i Industrien og som omsorgshjælpere. Deltidsarbejde forekommer hyppigst indenfor Rengøring og køkken/kantine arbejde, hvor mange på grund af arbejdets karakter "tvinges" til deltidsarbejde. KADerne har i sammenligning med andre kvinder på arbejdsmarkedet meget overarbejde, og samtidig hører de til en gruppe som kun har få muligheder for at tilpasse deres arbejdstid med deres øvrige behov. Undersøgelsen er med til at vise, at den fleksibilitet som eksisterer i KADernes arbejdstid primært foregår på arbejdspladsens eller arbejdsgivernes betingelser (Ibsen 1993:8-9).

Undersøgelsen viser, at der ikke er stor interesse for at arbejde på skæve eller skiftende tider. De unge kvinder har en mere positiv holdning til fleksible arbejdstider end de ældre kvinder, men de unge ønsker også større indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstidens placering. Det er primært gruppen af kvinder med små børn som er mest interesseret i fleksible arbejdstider. Et gennemgående ønske for KADer er generelt en øget indflydelse på arbejdstidens placering, så de kan skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv. Den forholdsvis høje arbejdsløshedsprocent blandt KADs medlemmer har imidlertid presset gruppen til at gå med til ordninger med skæve og varierende arbejdstider, og det har langt fra betydet en bedre placering af arbejdstiden. Lokalt har udviklingen i selvstyrende grupper betydet, at arbejdstiden i stigende grad tilrettelægges her. Det nye råderum skaber dog samtidig nye problemer i form af marginalisering og konflikter i grupperne. Konflikterne opstår ofte mellem meget tidspressede kvinder og andre, som føler de skal påtage sig de ubekvemme arbejdstider (Ibsen 1993:13).

Ses der på diskussionen om arbejdstidsnedsættelse så repræsenterer KADerne generelt en stor skepsis. Flere mener det vil føre til øget arbejdstempo og mere overarbejde, og derudover tror de ikke på, at det vil skabe en positiv beskæftigelseseffekt. Desuden lægger kvinderne vægt på, at kortere arbejdstid skal følges op af en fuld lønkomensation (Ibsen 1993:75).

¹ Undersøgelsens resultater findes i et SFI-notat om KAD- medlemmers udstødning og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Datamaterialet er baseret på en sammenligning i perioden 1991-1997 af medlemmer i KADs a-kasse med medlemmer af andre a –kasser i LO.

² Undersøgelsen om arbejdstidsforholdene er foretaget i 1993, hvor stikprøveundersøgelsen blev udvalgt tilfældigt i KADs medlemsregister. Der blev sendt 3000 spørgeskemaer ud til KAD- medlemmer, og det lykkedes at få en svarprocent på 70 %.

Litteraturliste

- Abrahamsson, Lena (2000). *Att Återställa ordningen – Könsmönster och förändring i arbetorganisationer*. Umeå: Boréa.
- Agger, Gunhild & Anker Gemzøe (red.) (1982). *Arbejderkultur 1870-1924*. København: Medusa. Special-trykkeriet i Viborg AS.
- Agger, Gunhild & Hans Jørgen Nielsen (red.) (1980). *Hverdagsliv og Klasseerfaringer. Danmark 1870-1920 – en antologi*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Andersen, Charlotte (1998). *Småbørnsforældres udformning af 1990'ernes senmoderne forældreskab*. Samfundsfag: Aalborg Universitet, speciale.
- Andersen, Goul (1998). *Politik og samfund i forandring*. Bind 1. København: Columbus.
- Andersen, Goul et al. (2000). *Hvad folket magter. Demokrati, magt og afmagt*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Andersen, Heine (red.) (1990-94). *Videnskabsteori og metodelære*. Bind 1. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Andersen, Johannes et al. (1993). *Medborgerskab – Demokrati og politisk deltagelse*. Aalborg: Systime.
- Andersen, Johannes & Lars Torpe (red.) (1994). *Demokrati og politisk kultur*. Aalborg: Systime.
- Andersen, Svend (1993). *Som dig selv. En indføring i etik*. Århus: Universitetsforlag.
- Andersen, Tanggaard, Pernille (2001a). "Globale nedslag i identitet og arbejdsliv? En kritisk læsning af Richard Sennett", pp. 431-448 i Michael Jacobsen, Mikael Carleheden og Søren Kristiansen et al. (red.). *Tradition og Fornyelse – en problemorienteret teoriehistori for sociologi*: Aalborg Universitetsforlag.
- Andersen, Tanggaard, Pernille (2001b). "Modsatningsfyldte billeder af politik". *Kvinder, Køn og Forskning*, 10,1:45-57.
- Andersen, Tanggaard, Pernille (2002). "Det fælles kvindelige til debat. En analyse af profil og strategi i Kvindeligt Arbejderforbund", i Anette Borchorst (red.). *Kønsmagt i forandring*. Magtudredningen. Udkommer på Hans Reitzels Forlag
- Atkinson, John (1985). *Flexibility, Uncertainty and Manpower*. Brighon: IMS.
- Aunbirk, Anette (1993). *Forældreskab til forhandling. Førstegangsførelse i 90'erne. En sociologisk undersøgelse*. Forlaget Sociologi.
- Baldwin, Peter (1990). *The politics of social solidarity: Class based of the European welfare state 1875-1975*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bang, Henning et al. (red.) (2000). *Demokrati for neden – Casestudier i en dansk kommune*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Bauman, Zygmunt (1991). *Modernity and Ambivalence*. Oxford: Polity Press.
- Bauman, Zygmunt (1994). *Modernitet og Holocaust*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bauman, Zygmunt (1995). *Life in Fragments. Essays in Postmodern Morality*. Oxford & Cambridge: Blackwell.
- Bauman, Zygmunt (1998a). *Globalization – the human consequences*. Polity Press.
- Bauman, Zygmunt (1998b). *Work, Consumerism and The New Poor*. Oxford: Blackwell Publisher.

- Bauman, Zygmunt (1999). *Globalisering: de menneskelige konsekvenser*. København: Hans Reitzel Forlag.
- Bayertz, Kurt (2000). "Four Uses of "Solidarity", pp. 3-29 i Kurt Bayertz (eds.). *Solidarity*. Dordrecht & Boston & London: Kluwer Academic Publishers.
- Baethge, Martin (1994). "Arbejde og identitet hos unge", pp. 227-248 i Birger Steen Nielsen (red.). *Arbejde og subjektivitet – en antologi om arbejde, køn og erfaring*. Roskilde Universitet: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen.
- Bech, Henning (1987). *Når mænd mødes: Homoseksualiteten og de homoseksuelle*. København: Gyldendal.
- Bech, Henning (1994). "Er 90'ernes sociologi postmoderne", pp. 91-111 i Allan Madsen (red.). *Den kulturhistoriske omtanke*. København: Akademisk Forlag.
- Beck, Ulrich (1992). *Risk Society. Towards a new modernity*. London: SAGE Publications.
- Beck, Ulrich et al.(eds.)(1994). *Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in Modern Social Order*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, Ulrich (1999). *Scöne neue Arbeitswelt, vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt & New York: Campus Verlag.
- Becker-Schmidt, Regina (1982). "Modsætningsfyldt realitet og ambivalens. Arbejderkvinder i familie og fabrik". *Udkast*, 2:164-198.
- Becker-Schmidt, Regina et al. (red.)(1983). *Probleme lohnarbeitender Mütter*. Hannover.
- Becker-Schmidt, Regina & Gundrun –Axeli Knapp (1994). "Vi har ikke et minut – det er minutterne, der har os", pp.161-195 i Birger Steen Nielsen et al. (red.). *Arbejde og Subjektivitet – en antologi om arbejde, køn og erfaring*. Roskilde Universitet: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen.
- Bell, David (1976). *The coming of post-industrial society*. New York: Basic.
- Bendix, Reinhard (1974). *Work and Authority in Industry*. Berkeley: University of California Press.
- Berger, Peter L. & Thomas Luckmann (1996). *Den samfundsskabte virkelighed – en videnssociologisk afhandling*. København: Lindhardt og Ringhof.
- Berger, Peter L. & Kellner H. (1974). *The Homeless Mind. Modernization and Consiousness*. New York: Vintage Books.
- Berg, A.M, Lis Frost & Anne Olsen (red.). *Kvindfolk. En danmarkshistorie 1600 til 1980*. Gyldendahl.
- Bernstein, Eduard (1899). *Die Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie*. Stuttgart.
- Bertilsson Magaretha et al.(red.)(1995). *Det goda livet. Etik i det postmoderna samhället*. Stockholm: Brutus Östlings.
- Bévort, Frans et al. (1992). *90ernes personaleledelse – et paradigmeskift*. København: Systime.
- Bjerrum Nielsen, Harriet & Monica Rudberg (1989). *Historierne om piger og drenge – kønssocialisering i et udviklingspsykologisk perspektiv*. Gyldendal.
- Bjerrum Nielsen, Harriet & Monica Rudberg (1994). *Psychological Gender and Modernity*. Scandinavian University Press.
- Bild, Tage et al. (red.)(1992a). *Sikke nogle typer*. Aalborg: LO og CARMA.

- Bild, Tage et al.(red.)(1992b). *Medlemmer og meninger*. Aalborg: LO og CARMA.
- Bild, Tage & Morten Madsen (1994). *De unges syn på arbejdsliv og politik – analyser på baggrund af APL-materialet*. Arbejdspapir,6. København: Institut for Statskundskab.
- Bilfelt, Anette (1997). *Man skal være sej* Roskilde: Roskilde Universitetscenter.
- Bilfelt, Anette (2000). "Ufaglærte kvinder mellem arbejdsliv og familie". *Arbejderhistorie*, 4/20:98-110.
- Borchorst, Anette (1994)."Arbejdsliv og familieliv i Europa", pp.167-180 i Søren Carlsen & Jørgen Elm Larsen (red.). *Den svære balance. En sammenligning mellem arbejdsliv og familieliv set i et ligestillingsperspektiv*. Ligestillingsrådet.
- Borchorst, Anette (1998)."Køn og velfærdsstatsmodeller og familiepolitik", pp. 122-151 i Jørgen Elm Larsen & Ivar Horneman Møller (red.). *Socialpolitik*. Viborg: Munksgaard
- Borchorst, Anette, Ann-Dorte Christensen & Nina Raaum (1999). "Ligestilte demokratier? Opsamling og perspektivering", pp. 253-264 i Christina Bergqvist et al. (red.). *Ligestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden*. Nordisk Ministerråd. Oslo: Universitetsforlag.
- Boje, Thomas & Lise. D. Nielsen (1993)."Flexible Production, Employment and Gender", pp. 137-170 i Thomas Boje and Sven E. Olsson Hort (eds.). *Scandinavia in a New Europe*. Kristiansand: Scandinavian University Press.
- Boje, Thomas (1995). *Employment and Mobility in Gender Perspective*. Forskningspapirer 2/95. Roskilde Universitet: Forlaget Samfundsøkonomi & Planlægning.
- Bottrup, Pernille (1992). *Det udviklende arbejde – fremtidens arbejde?* København: Dansk Teknologisk Institut.
- Bottrup, Pernille & Helge Hvid (1995). *Et bedre arbejdsliv og øget vækst. Rapport til Arbejdsministeriet*. København: Statens Information.
- Bourdieu, Pierre (1984). *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, Pierre (1989). "Social space and symbolic power". *Sociological Theory*, 7, 1:14-25.
- Bourdieu, Pierre (1994). "Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste", pp. 404-430 i David Grusky (eds.). *Social Stratification in Sociological Perspective: Class, Race and Gender*. Colorado: Westview Press.
- Bourdieu, Pierre & Löic. J.D. Wacquant (1996). *Refleksiv sociologi – mål og midler*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bourdieu, Pierre (1997). *Af praktiske grunde: omkring teori om menneskelig handlen*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bourdieu, Pierre (1999). *Den maskuline dominans*. Tiderne Skifter.
- Brulin, Göran (1989). *Från den "svenska modellen" til Företagskorporatism?* Lund: Aktiv.
- Bäck- Wiklund, Margareta & Birgitta Bergsten (1997). *Det moderna föräldraskapet – en studie av familji och kön i förändring*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Bäck- Wiklund, Margareta (1999)."Børn og familie i det postmoderne samfund". *Social Kritik*, 11, 61:5-21.
- Callesen Gerd, Caspersen Hanne & Knud Knudsen (red.)(1981). *Fremad og aldrig glemme. 10 års forskning i arbejderbevægelsens historie- status og perspektiv*. SFAH's skriftserie bind 11.
- Calhoun, Craig (eds.)(1994). *Social Theory and the politics of identity*. Oxford: Blackwell.

- Caspersen, Hanne (1985). *Moderskabspolitik i Danmark i 30'erne. Det modsætningsfyldte moderskab*. København: Den danske historiske forening. B. Stougaard.
- Caspersen, Hanne (1976). *Opposition inden for Kvindeligt Arbejderforbund 1925-38. En undersøgelse af Arbejderkvindernes Oplysningsforening og den revolutionære fagopposition i Kvindeligt Arbejderforbund*. København: Historisk institut, speciale.
- Christensen, Ann-Dorte & Birte Siim (1990). "Køn, magt og demokrati – mod et dynamisk magtbegreb", pp. 7-26 i *Livsmagt. Nye perspektiver på kultur, magt og køn*. Århus: Århus Universitetsforlag.
- Christensen, Ann-Dorte (1994). "Køn, ungdom og værdiopbrud", pp. 175-211 i Johannes Andersen & Lars Torpe (red.). *Demokrati og politisk kultur*. Aalborg: Systime.
- Christensen, Ann-Dorte (1999). "Kvinder i de politiske partier", pp. 62-81 i Christina Bergqvist et al. (red.). *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden*. Nordisk Ministerråd. Oslo: Universitetsforlag.
- Christensen, Ann-Dorte & Birte Siim (2001). *Køn, Demokrati og Modernitet. Mod nye politiske identiteter*. København. Hans Reitzels Forlag.
- Christensen, Erik (1981). "Forholdet mellem Socialdemokratiet og fagbevægelsen og forholdet mellem faglig og politisk kamp belyst i dansk historie- forskning og samfundsvidenskab – en forskningsoversigt", pp. 181-206 i Callesen Gerd, Caspersen Hanne & Knud Knudsen (red.). (1981). *Fremad og aldrig glemme. 10 års forskning i arbejderbevægelsens historie- status og perspektiv*. SFAH's skriftserie bind 11.
- Christensen, Rita et al. (1978). "Arbejderkvinder og uligeløn". *Den jyske historiker*, 13:5-77.
- Christiansen, Niels Finn (1989). *Fagbevægelsens historie*. ABA: Fagbevægelsens interne uddannelse og AOF's forlag.
- Christiansen, Niels Finn (1997). "Solidaritetsens Historie". *Dansk Sociologi*, 8, 1:10-17.
- Christiansen, Niels Finn et al. (red.)(1998). *Arbejdet under forandring – forandring af arbejdet. Taylorisme, postfordisme eller det udviklende arbejde?* København: Nordisk Ministerråd TemaNord 550.
- Cooley, Charles H. (1970). *Human Nature & the Social Order*. New York: Schocken Books.
- Cooper, R. (1996). *The Post- Modern state and the World Order*. London: Demos.
- Crook, Stephen et al.(eds.)(1992). *Postmodernization: Change In Advanced Society*. Sage Publications.
- Csonka, Agi (1995). *Når virksomheder rekrutterer*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Csonka, Agi (1999). "Nye organisationsformer i danske virksomheder", pp.18-26 i Helge Hvid (red.). *Ressourcer og velfærd i arbejdslivet*. SARA, København: Frydenlund.
- Csonka, Agi (2000). *Ledelse og arbejde under forandring. Om indholdet udbredelse og konsekvenserne af fleksible organisationsformer i danske virksomheder*. København: SFI og Institut for Statskundskab.
- Dahler- Larsen, Peter & Anne-Marie Dahler-Larsen (1999). *Fokusgruppeinterview i teori og praksis*. Odense. Institut for Statskundskab: Syddansk Universitet.
- Dahlerup, Drude (1979). "Kvindes organisering i det danske socialdemokrati 1908-69". *Meddelelser om Forskning i arbejderbevægelsens Historie*, SFAH, 13:5-36.
- Dahlerup, Drude (red.)(1989). *Køn sorterer – kønsarbejdsdeling på arbejdspladsen*. Stockholm: Nordisk Ministerråd.

- Dahlsgaard, Birthe (1986). "Initiativgruppen for ligeløn i Århus", pp. 210-221 i Hanne Rimmén Nielsen & Eva Lous et al.(red.). *Kvinder undervejs. Dansk kvindesamfund i Århus 1886-1986*. Århus: Århus Universitet.
- Davies, Bronwyn & Rom Harré (1990). "Positioning: The Discursive Production of Selves". *Journal for the Theory of Social Behavior*, 20,1: 43-63.
- Dean, Jodi (1996). *Solidarity of Strangers. Feminism after identity politics*. Berkely & Los Angeles & London: University of California Press.
- Dickens, Linda (1998). "What HRM means for gender equality". *Human Resource Management Journal*, 8,1:23-40.
- Drotner, Kirsten & Rudberg, Monica (1993). *Dobbeltblikk på det moderne. Unge kvinners hverdagsliv og kultur i nordnorge*. Oslo: Oslo Universitetsforlag.
- Due, Jesper et al. (red.) (1993). *Den Danske Model – En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Durkheim, Emile (1984). *The division of labour in Society*. New York: The Free Press.
- Durkheim, Emile (1992). *Professional Ethics and Civic Morals*. London: Routledge Sociology Classic.
- Dølvik, J, E. (1999). *Arbejdslivsorganisering: Faglig solidaritet?* Oslo:FAFO.
- Emerek, Ruth, Vibeke Kold, Sanne Ipsen & Helle Holt (red.)(1997). *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. Arbejdsmarkedsstyrelsen: Clausen Offset Odense.
- Fagblad for De kvindelige Arbejdere (1926). Nr. 40, 1926.
- Featherstone, Mike, L. & Scott, R. Robertson (1995). *Global Modernities*. London: SAGE Publications.
- Featherstone, Mike (eds.) (1990). *Global culture*. London : SAGE Publications
- Featherstone, Mike (1995). *Undoing Culture – Globalization, Postmodernism and Identity*. London: SAGE Publications.
- Foged, Brita (1975). *Kvindearbejde 1950-71*. Århus: Modtryk.
- Foged, Brita et al. (1980). *Deltid - kvindetid*. Århus: Modtryk.
- Fox, Alan (1974). *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. London: Faber and Faber.
- Frederiksen, K. Birte (1998). *Solidaritet i den danske velfærdsstat*. Aalborg Universitet: Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning.
- Ferner, A & R, Hyman (1992). "Introduction: Industrial Relations in the New Europe and Italy": Between political Exchange and Micro-Corporatism, pp. 8-20 i Ferner, A & R, Hyman (eds.). *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Blackwell.
- Friberg, Tora (1990). *Kvinnors vardag. Om kvinnors arbete och liv. Anpassningsstrategier i tid och rum*. Lunds Universitet: Geografisk Institut.
- Geertsen, Kirsten 1977: *Arbejderkvinder i Danmark 1914-24*. København: 5, SFAH's skiftserie.
- Geertsen, Kirsten 1982: *Arbejderkvinder i Danmark, Vilkår og kamp 1924-1939*. København:13, SFAH's skriftserie.
- Giddens, Anthony (1978). *Durkheim*. London: Fotana
- Giddens, Anthony (1991). *Modernity and selfidentity*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, Anthony (1994). *Modernitetens konsekvenser*. Hans Reitzels Forlag.

- Giddens, Anthony (1998). *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Giorgi, Amedeo (1985)(eds.). *Phenomenology and psychological Research*. Pittsburgh: Duquesne University Press.
- Gorz, André (1983). *Paradisets veje*. Politisk Revy.
- Guest, David (1987). "Human resources management and industrial relations". *Journal of Management Studies*, 24,5.
- Gundelach, Peter & Ole Riis (red.)(1992). *Danskernes værdier*. Forlaget Sociologi.
- Habermas, Jürgen (1996). *Diskursetik*. Frederiksberg: Det lille forlag.
- Hagen, Roar (1999). *Rasjonell solidaritet*. Oslo Universitetsforlag: Det blå bibliotek.
- Hansen, Anette Eklund (1993). "De faglige kvinders kamp for ligeløn 1945-1973", pp. 25-32 i *Årsskrift fra 1993*. Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv (ABA) (1994).
- Hansen, Karin & Torpe, Lars (1977). *Den socialdemokratiske reformisme og 30'ernes krise*. Århus: Modtryk.
- Hansen, Oskar & Edvard Christensen 1951. *50 års organisationshistorie 1901-1951. Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark*. København: Emil Kristensens Bog- trykkeri.
- Harding, Sandra (1986). *The Science Question in Feminism*. Ithaca & New York: Cornell University Press.
- Harriets, Kirsten F. & Ditte Scharnberg (1986). *Hverdagsliv. Tre arbejderkvinders fortællinger*. Husets Forlag.
- Hartmann, Heidi I. (1979). "Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex", pp. 206-247 i Zillah Eisenstein (eds.). *Capitalist Patriarchy and the case for socialist feminism*. New York & London: Monthly Review Press.
- Hartmann, Heidi I. (1981). "The unhappy marriage of Marxism and Feminism: towards a more progressiv union", pp. 1-41 i Lydia Sargent (eds.). *Women and Revolution*. London: Pluto Press.
- Hestbæk, Anne-Dorthe & Troels Bom (1989). *Ufaglærte livsformer i den regionale erhvervsudvikling*. Københavns Universitet: Institut for Statskundskab.
- Hestbæk, Anne-Dorthe (1996). *Forældreskab i 90'erne*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Hestbæk, Anne-Dorthe (1998). "Parenthood in the 1990's. Tradition and modernity in the parenthood of dual-earner couples with different lifemodes". *Childhood – a global journal of child research*, 4: 463-491.
- Hestbæk, Anne-Dorthe (1999). "Forældreskab i det moderne samfund", pp. 159-177, i Lars Dencik og Per Schultz Jørgensen (red.). *Børn og familie i det postmoderne samfund*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hirdman, Yvonne (1988). "Genussystemet –refleksioner kring kvinnors sociale underordning". *Kvinnovetenskaplig Tidsskrift*, 9,3:49-63.
- Hirst, Poul & Grahame Thompson (1999). *Globalization in Question*. Cambridge: Polity Press.
- Hoel, Marit (1982). "Arbeidertradisjon og kvinnefellesskap i industribedrifter", pp. 148-156 i Harriet Holter (red.). *Kvinner i felleskap*. Oslo & Bergen & Tromsø: Oslo Universitetsforlaget.

- Holt, Helle (1997). "Køn og generationer i konflikter mellem arbejdsliv og familieliv", pp. 74-91 i Emerek Ruth, Kold Vibeke, Ipsen Sanne og Helle Holt (red.). *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. Arbejdsmarkedsstyrelsen: Clausen Offset, Odense.
- Holt, Helle (1994). "Arbejdspladskulturens indflydelse på familielivet", pp.53-66 i Søren Carlsen & Jørgen Elm Larsen (red.). *Den svære balance. En sammenligning mellem arbejdsliv og familieliv set i et ligestillingsperspektiv*. Ligestillingsrådet.
- Holter, Øystein G. (1991). "Kjønn og klasse i et formanalytisk perspektiv". *Sociologi I dag*, 4:3-31.
- Holter, Gulvåg. Ø & Helene Aarseth (1993). *Menns livssammenheng*. Oslo: Gyldendahl.
- Holter, Harriet et al.(red.)(1982). *Kvinner i felleskab*. Oslo &. Bergen & Tromsø: Universitetsforlag.
- Honneth, Axel (1995). *The struggle for recognition: the moral grammar of social conflict*. Cambridge: Polity Press.
- Hvid, Helge el al. (red.)(1999). *Ressourcer og velfærd i arbejdslivet*. SARA. København: Frydenlund.
- Hvid, Helge & Gitte, Daugaard (1995). "Det udviklende arbejde – fra strategi til handling", pp. 277-288 i Bévort, Frans et al. (red.). *Engagement i arbejdet. Involvering i organisationer*. København: Handelshøjskolens Forlag.
- Hyman, Richard (1996). "Changing Unions Identities in Europe", pp. 53-77 i Peter Leisink et al. (eds.). *The Challenges to Trade Unions in Europe. Innovation or Adaption*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Højgaard, Lis (1994a). "De uadskillelige – om arbejde og familie", pp.15-28 i Søren Carlsen & Jørgen Elm Larsen (red.). *Den svære balance. En sammenligning mellem arbejdsliv og familieliv set i et ligestillingsperspektiv*. Ligestillingsrådet.
- Højgaard, Lis (1994b). "Køn, kultur og organisation". *Samkvinds skriftserie Kvinde- og kønsforskningens videnskabsteoretiske grundlag, status og perspektiver*, 16: 56-77.
- Højrup, Anne-Dorte (1990). "Det loyale, det retfærdige og det solidariske Arbejdsbegreber hos kvinder på fabrik", pp.305-236 i Flemming Mikkelsen (red.). *Produktion & arbejdskraft i Danmark gennem 200 år*. København: Nyt fra samfundsvidenskaberne.
- Højrup, Thomas (1983). *Det glemte folk. Livsformer og centraldirigering*. Hørsholm: Institut for Europæisk Folkelivsforskning. Statens Byggeforskningsinstitut.
- Højrup, Thomas & Rahbek Christensen, L. (1987). *Strukturel livsformsanalyse*. Brede: Institut for Europæisk Folkelivsforskning.
- Haavind, Hanne (1982). "Magt og kærlighed i ekteskapet", pp.138-172 i Runa Haukaa et al. (red.). *Kvinnoforskning: Bidrag til samfundsteori*. Bind 4, i serien Kvinneres levekår og livsforløb. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (1985). "Förändringar i förhållandet mellan kvinnor och män". *Kvinnovetenskaplig Tidsskrift*, 3:17-28.
- Haavind, Hanne (1987). *Liten og stor*. Bind, 17 i serien Kvinneres levevilkår og livsforløb. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (1993). "Analyse af kvinners historier – Bearbejdning av makt og splittelse", pp. 12-44 i Anne Maj Nielsen et al.(red.). *Køn i forandring. Ny forskning om køn*,

- socialisering og identitet*. København: Forlaget Hyldespjæt.
- Ibsen, Flemming & Henning Jørgensen (1979). *Fagbevægelse og Stat. Den faglige organisering, arbejdskampe og Staten*. Gyldendahl, bind 1-2.
- Ibsen, Sanne (1993). *Kvindelige Arbejders arbejdstid – en undersøgelse af arbejdsforholdene i dag samt holdninger og ønsker til fremtidens arbejdstider blandt KADs medlemmer*. CASA.
- Inglehart, Ronald (1977): *The silent revolution: Changing values and political styles among Western Publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Jenkins, Richard (1996). *Social Identity*. London & New York: Routledge.
- Juul, Søren (1997). "Solidaritet og integration i det moderne samfund". *Dansk Sociologi*, 1/8:39-60.
- Juul, Søren (1998). *Fællesskab og solidaritet i Danmark*. Upubliceret arbejdsnotat. Socialforskningsinstituttet.
- Juul, Søren (2000). "Det moderne og solidariteten". Paper til Dansk Sociologi- kongres.
- Jæger, Birgit (1984). *Hvor er kvinderne henne i Kvindeligt Arbejderforbund?* Roskilde Universitetscenter, speciale.
- Jørgensen, Henning et al.(red.)(1993). *Fællesskab og forskelle*. Aalborg: LO og CARMA.
- Jørgen, Marianne W. & Louise Phillips (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. København: Samfundslitteratur Rokilde Universitetesforlag.
- Kanter, Rosabeth M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kjeldstadli, Knut (1997). "Solidaritet og individualitet", pp.9-27 i Ning de Conick-smith et al. (red.). *Historiens kultur, fortælling, kritik, metode*. København: Museum Tusculanums Forlag.
- Koch- Nielsen, I (1996). *Family Obligations in Denmark*. København: The Danish National Institut for Social Research. 96:3.
- Kold, Vibeke (1995). *En køn historie om Elektronikarbejde. Kønsarbejdsdeling og ligestilling på det ikke- faglærte industrielle arbejdsmarked 1945-1993. Belyst ved en analyse af elektronikvirksomheden Radiometer*. København Universitet: Center for arbejderkulturstudier og Institut for Nordisk Filologi.
- Korremann, Grete (1997). "Mulighed eller problem? – Udvikling af arbejdet set i et kønsperspektiv", pp. 145 –156 i Emerek Ruth, Kold Vibeke, Ipsen Sanne og Helle Holt (red). *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. Arbejdsmarkedsstyrelsen: Clausen Offset, Odense.
- Kongresnotat (1945). *Kvindeligt Arbejderforbund*. ABA.
- Knudsen, Caspersen & Nielsen (red.)(1991). *Kampen for en bedre tilværelse. Arbejdernes historie i Danmark fra 1800-tallet til 1990*. Bind 26, SFAH's skriftserie
- Kuehn, Susanne (1998). *Livsstilens betydning for energiforbruget*. Københavns Universitet: Sociologisk Institut.
- Kumar, Krishan (1995). *From post-industrial to post-modern society. New theories of contemporary world*. Oxford: Blackwell Publisher.
- Kvale, Steiner (1994). *Interview. En introduction til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, Steiner (1987). "Det kvalitative forskningsinterview – ansatser til en fænomenologisk- hermeneutisk forståelsesform, pp. 160-185 i Tom Broch et al. (red.). *Kvalitative*

- metoder i dansk samfundsforskning. Lejerbosymposiet: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.*
- Kvindeligt Arbejderforbunds uddannelsesindsats (1994): *Det hele liv*. KAD Publikation.
- Kvindernes Fagblad (1997). 9, 1997.
- Kvindernes Fagblad (1994). 4, 1994.
- Kvindernes Fagblad (1976). 1, 1976.
- Kvindernes Fagblad (1973). 2, 1973.
- Kvindernes Fagblad (1967). 2, 1967.
- Kvindernes Fagblad (1957). 3, 1957.
- Lach, Scott & Urry, John (1994). *Economies of signs and space*. London: SAGE Publications
- Landsorganisationen i Danmark (1991). *Det udviklende arbejde 1. Idéoplæg*. København: LO.
- Larsen, Henrik H. (2000). "Perspektiver og fremtidige udfordringer", pp. 193-205 i Henrik H. Larsen et al. (red.). *Menneskelige ressourcer - den mindre virksomheds konkurrencekraft*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Larsen, Jørgen Elm & Iver Hornemann Møller (1998). *Socialpolitik*. København: Munksgaard.
- Larsen, Jørgen Elm (2000). "Klassebiografi og individuelbiografi". *Social kritik*, 12, 67:59-77.
- Larsen, Pia (1981). *KADs berettigelse i fagbevægelsen*. Speciale ABA.
- Larsen, Øjvind (1997). "Frihed, Forskel, Solidaritet". *Social Kritik*, 52-53:6-13.
- Lather, Patti (1991). *Getting Smart. Feminist Research and Pedagogy with/ in the Postmodern*. New York: Routledge.
- Lather, Patti (1997) & Smithies, Chris. *Troubling the Angels. Women living with HIV/AIDS*. Boulder: Westview Press.
- Laursen, Erik (1996). "Mellem tribalisme og intimitet – moderne selv-identiteters skrøbelighed". *Dansk Sociologi*, 2,7:51-69.
- Laustsen, Carsten B. & Anders Berg- Sørensen (1999). *Den ene, den anden, det tredje. Politisk identitet, andethed og fællesskaber i moderne fransk tænkning*. København: Forlaget politisk revy.
- Lave, Jean & Wenger, Etienne (1991). *Situated Learning, Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Levinas, Emmanuel (1995). *Etik og uendelighed*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lewis, J. & Ostner, I. (1994). *Gender and the Evolution of European Social Policies*. Zentrum für Sozialpolitik, Arbeitspapier, 4/94. Center for Social Policy Research: University of Bremen.
- Lichtheim, Georg (1975). *A short history of socialisme*. London: Fontana.
- Lind, Jens (1990). "Fagbevægelsens nye rolle i samfundet", pp. 257-277 i Årbog for arbejderbevægelsens historie, tema: *Fagbevægelsen efter 1945 – signalement af et opbrud*. København: SFAH.
- Lind, Jens (1996). "Trade Unions: Social movement or welfare apparatus?", pp.105-123 i P. Leisink et al.(eds.). *The challenges to trade unions in Europe. Innivation or adaptation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Linde, Peter & Mogens K. Jensen (1998). *Notat om KAD-medlemmernes udstødning og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet*. Socialforskningsinstituttet.
- Lyotard, Jean-Francois (1982). *Viden og det postmoderne samfund*. Århus: Sjakalen.

- Lysgaard, Sverre (1985). *Arbejderkollektivet*. Oslo: Oslo Universitetsforlag.
- MacIntyre, Alasdair (1996). *Moralfilosofiens historie: etikkens udvikling fra Homer til vore dage*. Frederiksberg: Det lille forlag.
- Madsen, Morten (1997). *Demokratisering og individualisering. Udfordringer til det organisationsinterne demokrati i fagforeninger set i et medlemsperspektiv*. København: Licentiatserien, 5. Institut for Statskundskab.
- Marx, Karl (1952). "Til kritikken af den politiske økonomi. Forord" (1859), i K. Marx & F. Engels. *Udvalgte værker*, pp.354-58 bind 1. København: Forlaget Tiden.
- Merkle, Judith A. (1980). *Management and Ideology- the legacy of the International Scientific Management Movement*. Berkeley: University of California Press.
- Moore, Henrietta L. (1993). "The difference within and the difference between", pp.193-204 i alle, Teresa del et al. (eds.). *Gendered anthropology*. London: Routledge.
- Mærkedahl, Inge (1989). *Når manden er normen*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Mørck, Yvonne (1998). *Bindestregsdanskere. Fortællinger om køn, generation og etnicitet*. København: Forlaget Sociologi.
- Navrbjerg, Steen (1993). *Arbejderdesign og solidaritet – et sociologisk case-study af medarbejderinddragende arbejdsorganisationer*. København: Institut for Kultursociologi.
- Navrbjerg, Steen (1994). "Arbejde og Solidaritet – Durkheimsk aktualitet", pp. 163-179 i Allan Madsen et al. (red.). *Den kultursociologiske omtanke*. København: Akademisk Forlag.
- Navrbjerg, Steen (1999). *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering*. Københavns Universitet: Sociologisk Institut.
- Neergaard, Anders (2000). "Fackföreningsrörelsen: mellan "globalisering" och "individualisering", pp. 159-185 i Neergaard & Stubbergaard (red.). *Politiskt indflytande*. Lund: Studenterlitteratur.
- Nielsen, Christian N. (2000). "Unge i bevægelse – en udfordring for fagbevægelsen og dens ungdomsarbejde", pp.23-59 i Ida Bering et al.(red.). *Ude af trit – forandringer i arbejdsliv og fagforningsuddannelse*. Forskningsprojektet Arbejdsliv, læringsmiljøer og demokratisering: Roskilde Universitets Forlag.
- Nielsen, Christian N. & Finn M. Sommer (2000). "Danmarks største ungdomsorganisation under forandring", pp. 53-94 i Gritt Bykilde et al. (red.). *Når unge udfordrer demokratiet – dokumentation og debat*. Center for Ungdomsforskning: Roskilde Universitetsforlag.
- Nielsen, Peter (1999). "HRM i praksis: Strategisk integration og kompetenceopbygning". *Tidsskrift for Arbejdsliv*,1,3:59-79.
- Nietzsche, Friedrich (1995). *Moralens oprindelse. Et stridsskrift*. Samlerens Bogklub. Oprindelig titel "Zur Genealogie der Moral" (1969).
- Olsen, Bente Marianne (2000). *Nye fædre på orlov – en analyse af de kønsmæssige aspekter ved forældreorlovsordninger*. Sociologisk Institut: Københavns Universitet.
- Olsen, Peter, Niels Møller & Nanette Juhler Hansen (1999). "Farvel til solidariteten?", pp. 106-120 i Helge Hvid (red.). *Ressourcer og velfærd i arbejdslivet*. SARA. København: Frydenlund.
- Parkin, Frank (1982). *Max Weber*. Chichester: E. Horwood.

- Parkin, Frank (1979). *Marxism and class theory: a bourgeois critique*. London: Tavistock Publications.
- Politiken 27. November 2001.
- Polkinghorne, Donald (1988). *Narrative Knowing and the human sciences*. Albany & New York: State University New York Press.
- Poole, Michael (1990). "Editorial: HRM in an international perspective". *International Journal of Human Resource Management*, 1,1:1-15.
- Possing, Birgitte 1980: *Arbejderkvinder og Kvindearbejde i København ca. 1870-1906*. Aalborg Universitetsforlag. Serie om Kvindeforskning nr. 2.
- Prieur, Annick (1998a). "Forholdet mellem kønn og klasse med udgangspunkt i Bourdieus sociologi". *Sociologisk Tidsskrift*, 6:131-147.
- Prieur, Annick (1998b). *Mama's House, Mexico City: On Transvestites, Queens, and Machos*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rautio, Veli-Matti (1994). *Die Bernstein-Debatte: Die politisch-ideologischen Strömungen und die Parteiideologie in der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands 1898-1903*. Helsinki: Societas Historica Finlandiae.
- Ravn, Anna-Birte (1997). "Historien gentager sig ikke – eller gør den", pp.60-74 i Emerik Ruth, Kold Vibeke, Ipsen Sanne og Helle Holt (red.). *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedetsstyrelsen.
- Richardson, Laurel (1997). *Fields of play. Constructing an Academic Life*. New Brunswick & New Jersey: Rutgers University Press.
- Richardson, Laurel (1994). "Writing: A method of Inquiry", pp.516-529 i Denzin Norman & Yvonna S. Lincoln. Thousand Oaks & London & New Delhi: Sage Publications.
- Rorty, Richard (1992). "Solidaritet", pp.180-187 i Richard Rorty. *Kontingens, ironi og solidaritet*. København: Modtryk.
- Schmid, Herman (1997a). "Forenede vi stå". *Arbejderhistorie*, 4:54-72.
- Schmid, Herman (1997b). "Den fornuftige solidaritet". *Dansk Sociologi*, 1/8:19-38.
- Schmid, Herman (1995). "Velfærdsstatens solidaritetsformer". *Dansk Sociologi*, 3/6:30-52.
- Sennett, Richard (1998). *The Corrosion of Character, the personal consequences of work in the new capitalism*. New York & London: W.W. Norton & Company.
- Simonsen, Birgitte (1995). *At forstå unge- forskningsmetodiske overvejelser. Konsekvenser af det husmorløse samfund*. Rapport 4, EVU-gruppen: Roskilde Universitetscenter.
- Steger, Manfred B.(1997). *The quest for evolutionary socialism: Eduard Bernstein and social democracy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Starrin, Bengt & Per-Gunnar Svensson (red.)(1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Statistisk Årbog 2001.
- Staunæs, Dorthe & Eva B. Petersen (red.)(2000). "Overskridende metoder". *Kvinder, Køn og Forskning*, 9/4:3-15.
- Stormhøj, Christel (1991). *Når kønnet er senmoderne – Nærbilleder af fire mellemlagspubertetspigens individualiseringsprocesser i Danmark 1988/1989*. Reproserie nr. 8. Institut for Kultursociologi, København Universitet.
- Stormhøj, Christel (1998). *Kønnet vi tænker, kønnet vi gør*. Sociologisk Institut: Københavns Universitet.

- Søndergaard, Dorte Marie (1993). "Køn i universitetet", pp.195-212 i Anne Maj Nielsen et al.(red.). *Køn i Forandring*. København: Forlaget Hyldespjæt.
- Søndergaard, Dorte Marie (1996). *Tegnet på kroppen: Koder og konstruktioner blandt unge i akademika*. Københavns Universitet: Museum Tusculanums forlag.
- Tiårsstatistik 2001.
- Thome, Helmut (2000). "Solidarity: Theoretical Perspectives for Empirical Research", pp.101-133 i Kurt Beayertz (eds.). *Solidarity*. Dordrecht & Boston & London: Kluwer Academic Publishers.
- Togeby, Lise (1968). *Var de så røde?: Tekster og dokumenter til belysning af Socialdemokratiets gennembrudsår*. København: Forlaget Fremad.
- Togeby, Lise (1996). "Danskerne og de fremmede – socialt ansvar på tværs af etniske skel". *Social Forskning*, 9:50-55.
- Tomaney, John (1994). "A New Paradigm of Work Organization and Technology"?, pp.57-88 i Ash Amin (eds.). *Post-fordism. A Reader*. Oxford: Blackwell.
- Tönnies, Ferdinand (1963). *Community and Society. Gemeinschaft und Gesellschaft*. New York: Harper & Row.
- Tudor, H & J.M. Tudor (1988). *Marxism and social democracy: the revisionist debate 1896-1898*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Udsen, Sanne (1992). *Skønheden og udyret: Kønsarbejdsdelingens økonomiske kompleksitet*. København: Handelshøjskolen i København.
- Ulrich, Jens (2001): "Anthony Giddens. Demokratiske potentialer i det senmoderne samfund", pp. 471-492 i Jacobsen et al.(red.). *Tradition og fornyelse. En problemorienteret teoriehistorie for sociologi*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Valkenburg, Ben (1995). "Individualization, Participation and Solidarity". *European Journal of Industrial Relations*, 1,1:129-144.
- Van Maanen, John (1988). *Tales of Fields: On Writting Ethnography*. Chicago: University of Chicago Press.
- Walby, Sylvia 1990: *Theorizing Patriarchy*. Oxford & Cambridge: Blackwell
- Weber, Max (1949): *The Methodology of the Social Sciences*. New York: The Free Press.
- Widerberg, Karin & Taksdal (red.) (1992): *Forståelser av kjønn*. Ad Notam: Gyldendahl.
- Ziehe, Thomas (1989). *Kulturanalyser. Ungdom, utbildning, modernitet*. Symposium Bibliotek.
- Zoll, Rainer (1997). "Perspectives on Socio-Cultural Change- Individualism, Modernity and Solidarity, pp.179-86 i Kristensen, Catherina J.(red.). *The meeting of the Waters – Individuality, Community and Solidarity*. Oslo: Scandinavian University Press.
- Zoll, Rainer (1996). "Modernization, Trade Unions and Solidarity", pp. 77-88 i Leisink, P. et al. (eds.). *The Challenges to Trade Unions in Europa: Innovation or Adaptaion*. Cheltenham: Edward Algar.
- Zoll, Rainer (1995). "Failing to Modernize", *European Journal of Industrial Relations*, 1,1:119-28.
- Zoll, Rainer (1993). *Alltagsolidarität und Individualismus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Øgendahl, Claus (1996). *Den uendelige kamp fra undertrykkelse til Ligestilling. Odense afdeling 1906-1996*. Odense: Poul Søndergaard Bogtryk/Offset Odense A/S.